



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima institucional y desempeño profesional en docentes de la I.E. “Leoncio Prado Gutierrez” de Huanaspampa–Huancavelica 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración Educativa

AUTORA:

Br. Lizana Palomino Mariluz

ASESORA:

Mg. Huamán Munarriz Silvia

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ-2018

PÁGINAS PRELIMINARES

Dedicatoria

A mis adorados hijos por ser la razón de mi existir
y el impulso para continuar con mi carrera
profesional.

Mariluz

Agradecimiento

Nuestro agradecimiento al Señor fundador de la Universidad César Vallejo el Doctor César Acuña Peralta quien en beneficio del magisterio creó una escuela de Posgrado, gran parte del magisterio peruano hoy en día acceden a esta oportunidad que nos brinda la universidad.

A la escuela académica de Posgrado de la Universidad César Vallejo de Trujillo, a la plana docente y administrativa por darnos la oportunidad de forjarnos como profesional para trabajar por el bienestar de nuestros estudiantes de nuestro país.

A la docente asesora de nuestra tesis, la Magister Silvia Huamán Munarriz, no sólo por ofrecernos sus valiosos conocimientos y experiencia profesional, sino también por animarnos y alentarnos en cada una de las fases de la investigación. Igualmente, a los docentes de la Institución Educativa “Antonio Raymondi” de Ambato-Huancavelica, quienes estuvieron en todo momento aptos para la recolección de los datos.

Tampoco puedo dejar de agradecer, a mis colegas por su apoyo y aliento constante, así como mi reconocimiento a todas las personas que colaboraron de una u otra manera con la realización de esta investigación.

La autora.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, ponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado "Clima Institucional y Desempeño Profesional en docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa – Huancavelica 2018"; trabajo que ha sido ejecutado con el propósito de demostrar la importancia que tiene el clima institucional en el desempeño profesional de los docentes en el desarrollo personal, en cumplimiento con el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Magíster en Educación, con mención en Administración de la Educación.

La presente investigación comprende de VII capítulos.

El capítulo I consta de la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionados al tema. Formulación del problema, la justificación del estudio, las hipótesis y los objetivos generales y específicos.

En el capítulo II se considera los métodos de investigación, los métodos específicos, el tipo de investigación, el nivel, diseño de investigación, las variables, la operacionalización de las variables, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, la validez y la confiabilidad del instrumento y los métodos de análisis de datos.

En el capítulo III se encuentra los resultados hallados en la investigación, el capítulo IV está la discusión de los resultados, en el capítulo V se refiere a las conclusiones llegadas por el investigador, capítulo VI se refiere a las recomendaciones del trabajo de investigación, el capítulo VII está las referencias bibliográficas de la tesis.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

PÁGINAS PRELIMINARES	II
PÁGINA DEL JURADO	III
AGRADECIMIENTO.....	V
PRESENTACIÓN	VII
ÍNDICE DE TABLAS	X
ÍNDICE DE GRÁFICOS	XI
RESUMEN	XII
INTRODUCCIÓN	XIV
1.1. Realidad Problemática	15
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	22
1.4. Formulación del problema	34
1.5. Justificación de estudio	35
1.6. Hipótesis	36
1.7. Objetivos	37
MÉTODO.....	39
2.1. Metodología	40
2.2. Diseño metodológico de la investigación.	41
2.3. Población, muestra	47
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	48
2.5. Métodos de análisis de datos	50
2.6. Aspectos éticos	50
RESULTADOS	51
3.1. Presentación, análisis e interpretación de resultados	52
3.2. Prueba de hipótesis	63
DISCUSIÓN	74
CONCLUSIONES.....	79

SUGERENCIAS	83
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	85
ANEXOS	89

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Población de Estudio</i>	47
Tabla 3	<i>Estadístico de fiabilidad variable 1</i>	49
Tabla 4	<i>Estadísticos de fiabilidad variable 2</i>	49
Tabla 3	<i>Estadísticos descriptivos de clima institucional</i>	52
Tabla 4	<i>Frecuencias variable clima institucional.</i>	53
Tabla 5	<i>Frecuencias dimensión trabajo en equipo</i>	54
Tabla 6	<i>Frecuencias dimensión relaciones interpersonales</i>	55
Tabla 7	<i>Frecuencias dimensión equidad</i>	56
Tabla 8	<i>Frecuencias dimensión motivación</i>	57
Tabla 9	<i>Estadísticos descriptivos desempeño profesional</i>	58
Tabla 10	<i>Frecuencias variable desempeño profesional.</i>	58
Tabla 11	<i>Frecuencias dimensión identidad</i>	59
Tabla 12	<i>Frecuencias dimensión relación profesor/estudiante</i>	60
Tabla 13	<i>Frecuencias dimensión cumplimiento de funciones</i>	61
Tabla 14	<i>Frecuencias dimensión desarrollo profesional</i>	62
Tabla 15	<i>Prueba de hipótesis general</i>	64
Tabla 16	<i>Prueba de hipótesis general</i>	65
Tabla 17	<i>Prueba de hipótesis general</i>	66
Tabla 18	<i>Prueba de hipótesis general</i>	67
Tabla 19	<i>Prueba de hipótesis general</i>	68
Tabla 20	<i>Prueba de hipótesis general</i>	69
Tabla 21	<i>Prueba de hipótesis general</i>	70
Tabla 22	<i>Prueba de hipótesis general</i>	71
Tabla 23	<i>Prueba de hipótesis general</i>	72

Índice de gráficos

Gráfico 1: Variable clima institucional.....	53
Gráfico 2: Dimensión trabajo en equipo	54
Gráfico 3: Dimensión relaciones interpersonales.	55
Gráfico 4: Dimensión equidad.	56
Gráfico 5: Frecuencias dimensión motivación.	57
Gráfico 6: Frecuencias variable desempeño profesional.....	59
Gráfico 7: Dimensión identidad	60
Gráfico 8: Dimensión relación profesor/estudiante	61
Gráfico 9: Dimensión cumplimiento de funciones.....	62
Gráfico 10: Dimensión desarrollo profesional.....	63

RESUMEN

Los resultados de este trabajo indican que el clima institucional afecta el desempeño profesional en docentes de educación secundaria, este trabajo corresponde al tipo básico, su diseño es descriptivo correlacional; la muestra estuvo constituido por 25 docentes; se utilizó la técnica de observación con su instrumento: encuesta. Para la determinación de correlación entre las variables clima institucional y desempeño profesional se trabajó con la prueba de Rho de Spearman, donde se determinó: Que existe relación directa entre el clima institucional y desempeño profesional”.

El resultado hallado ha sido una correlación de Rho de Spearman, arroja un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,05 (bilateral), y un nivel de correlación de 0,605; lo cual indica que la correlación es alta. Por lo que se demostró que sí existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. “Leoncio Prado Gutierrez” de Huanaspampa-Huancavelica 2018.

Palabras clave: clima institucional, desempeño profesional,

ABSTRACT

he results of this work indicate that the institutional weather affects the professional performance in teachers of secondary education, this work corresponds to the basic rate, its design is descriptive correlational; The sample was composed of 25 teachers; The observational technique with its instrument was used: Poll. For the determination of correlation between the variables institutional weather and professional performance was worked up with the proof of Spearman Rho, where it was determined: That there is direct relationship between the institutional weather and professional performance”.

The found result is a correlation of Spearman's Rho, it casts a value calculated for $p < 0.000$ to a significance level of 0.05 (bilateral), and a level of correlation of 0.60; which indicates that the correlation is high. So it was demonstrated that there is a direct and meaningful relationship between organizational climate and work performance of the teachers of the I. E. “Leoncio Prado Gutierrez” of Huanaspampa-Huancavelica 2018.

Key words: Institutional weather, professional performance,

INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

El cambio hacia la calidad en la excelencia educativa, y los avances sucedidos últimamente a nivel mundial, liderados por la globalización y el Internet, han traído como consecuencia el creciente desarrollo del área educativa empezando a destacar otras instituciones más que otras lo que ha hecho que tengan que competir entre ellas.

Actualmente las instituciones educativas requieren del establecimiento de un clima institucional que favorezca la calidad educativa en los actores: administrativos, docentes, estudiantes e instituciones públicas y privadas que la integran y se vinculan directamente con el trabajo institucional.

Con los cambios en los programas educativos, las instituciones educativas se han visto en una serie de cambios organizacionales que impactan en el ambiente de la institución. Como parte de sus políticas de fortalecimiento se plantea la necesidad de definir una estructura organizacional favorable al funcionamiento académico, administrativo y de gestión, que permitan consolidar una cultura institucional que defina un ambiente que permita el logro de los objetivos.

Esta investigación busca obtener resultados que contribuyan en la tarea de la gestión del clima institucional y el desempeño profesional que traerá como consecuencia un servicio de calidad a los estudiantes.

La educación en la actualidad a nivel mundial ha sufrido cambios y transformaciones. Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura-UNESCO (2012) en un estudio realizado a 50 países de América y Europa, sobre la evaluación docente, donde, de una forma u otra, en todos los países de Europa y América se da algún tipo de evaluación del desempeño del profesorado no universitario. Sin embargo, mientras que en algunos países se ha establecido de manera formal algún sistema de evaluación externa del profesorado de forma generalizada, en otros, sólo está presente la autoevaluación del docente que se desarrolla de una manera más informal.

Los países en los que no se ha establecido un sistema de evaluación del desempeño docente, con carácter general, son los siguientes:

La mayoría de los países de Europa Occidental: Austria, Bélgica, Chipre, Dinamarca, España, Finlandia, Irlanda, Italia, Islandia, Liechtenstein Luxemburgo, Noruega, Países Bajos, Reino Unido (Escocia) y Suecia.

Tres de la Europa del este: Eslovaquia, Hungría, Letonia y - Algunos países de América Latina: Brasil, Ecuador, Nicaragua, Panamá y Paraguay.

Por el contrario, se ha regulado una evaluación del desempeño profesional de carácter externo en bastantes países europeos y en la mayoría de los americanos:

De entre los países europeos: Alemania, Eslovenia, Estonia, Francia, Grecia, Lituania, Malta, Polonia, Portugal, Reino Unido (Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte), República Checa y Rumania. - De entre los países americanos: Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Honduras, México, Perú, Puerto Rico, República Dominicana, Uruguay y Venezuela; así como los dos estados de los Estados Unidos de América analizados: California y Carolina del Norte.

Por lo tanto, cada individuo en el desempeño de sus funciones, adopta conductas que le son propias en diferentes situaciones y ambientes, lo que le da una característica muy particular en su forma de realizarse. Donde el desempeño docente es el cumplimiento de sus actividades, de su deber. Regulado por la Constitución Nacional, Ley Orgánica de Educación, Modelo Normativo de Educación Básica y el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente, explícitas leyes que establece las funciones a cumplir como valor de formadores de las generaciones emergentes.

1.2. Trabajos previos

A nivel Internacional

Uría (2011) en su tesis *“El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas CIA. LTDA. De la ciudad de Ambato Ecuador”*. Tuvo como objetivo planteados durante el desarrollo de los capítulos anteriores del presente trabajo de investigación, se puede establecer las siguientes conclusiones.

Existe inconformidad por parte de los trabajadores en cuanto al clima organizacional existente en Andelas Cía.Ltda.

El desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en gran parte por la aplicación del liderazgo autocrático, y a que impide la aportación de nuevas ideas y los cohibe en cierto modo a dar un valor agregado a su trabajo diario. Existe desmotivación en los trabajadores por la falta de reconocimiento a su labor por parte de los directivos.

Los sistemas de comunicación que se aplican actualmente en la empresa son formales y se mantiene el estilo jerarquizado lo que impide fortalecer los lazos entre directivos y trabajadores.

Quintero, Africano & Faría en su tesis "*Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados a costa oriental del lago, Venezuela.*" Después de haber realizado, analizado y procesado la investigación sobre la evaluación del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa vigilantes asociados, se ha podido visualizar que el clima organizacional determina el comportamiento de los trabajadores en una organización, comportamiento este que provoca la productividad de la institución a través de un desempeño laboral eficiente y eficaz

Chiang, Nuñez, y Huerta (2010), en su trabajo "*Efecto del clima organizacional en la autoeficacia de los docentes de instituciones de educación superior*", realizado con el objetivo de conocer la relación existente entre el clima organizacional y la autoeficacia y aportar nuevos conocimientos de esta relación en Instituciones de Educación Superior. El tipo de investigación al que corresponde esta investigación es el básico. El nivel de investigación es el correlacional. La muestra lo constituyó 59 profesores. Las conclusiones fueron: Respecto a la relación entre las variables de clima organizacional con la autoeficacia, como conclusión que engloba a ambos países y a ambos tipos de universidad, destaca la relación positiva entre autoeficacia y las variables de clima interés por el aprendizaje del estudiante, empowerment y consenso en la misión, donde se sigue observando la importancia de la identificación con la universidad como variable relevante del docente. Los profesores que se sienten más capaces para cumplir su tarea docente son también los que muestran un mayor interés por el aprendizaje de sus alumnos, perciben una mayor libertad para tomar sus propias decisiones y perciben un mayor

consenso con la misión de su universidad. Una política de dirección que reforzara las variables de clima empowerment y consenso en la misión mejoraría la satisfacción laboral y la eficacia docente de los profesores.

También se observa, en casi todos los casos, que los docentes que perciben un clima de mayor libertad de cátedra, también se sienten más capaces de realizar su tarea (autoeficacia). Por otro lado, la variable de clima organizacional presión laboral está relacionada negativamente con la autoeficacia solamente en las universidades públicas.

En relación con las diferencias entre universidades, comparando las universidades privadas y públicas en ambos países, podemos concluir en la muestra española que en los departamentos de las Universidades Privadas se percibe un clima de mayor presión laboral. En la muestra chilena se puede concluir que en los departamentos de las Universidades Privadas hay mayor interés por el aprendizaje de los estudiantes, mayor presión laboral y mayor autoeficacia.

Una conclusión general para ambas muestras, la coincidencia más clara que se ha visto en estas comparaciones es la mayor presión laboral en las universidades privadas tanto en Chile como en España.

Reyes y Morales (2010), en su trabajo "*Clima organizacional y calidad de servicio en la educación superior*". El objetivo fue analizar la relación que existe entre el clima organizacional y la calidad de servicio educativo en la Facultad de Ciencias Humanas. El tipo de investigación al que corresponde este trabajo es el básico. El nivel de investigación es el correlacional. La muestra estuvo constituido por 60 docentes y 320 estudiantes. Las conclusiones fueron:

El valor $p=0,390$; indica que no existe relación entre el clima organizacional y la calidad de servicio educativo en la Facultad de Ciencias Humanas.

En la calidad de servicio se obtuvo una media de 3,41; interpretándose como estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la percepción de la calidad del servicio por parte de los alumnos.

En el clima organizacional se obtuvo una media de 3,46; interpretándose como estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la percepción del clima organizacional por parte del personal académico y administrativo.

A nivel nacional

Sotomayor (2013) en su tesis *“Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del gobierno regional Moquegua 2012”* permiten plantear las siguientes conclusiones:

Referente a la variable Clima Organizacional, se ha encontrado que los trabajadores administrativos de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua califican como de nivel medio o moderado, es decir, que no están alta ni tan baja la percepción que tiene el servidor sobre su ambiente laboral que influye en la actitud y comportamiento de sus miembros y que se manifiesta cotidianamente en la confianza, apoyo y reconocimiento por parte de la Jefatura correspondiente así como en las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y la autonomía para realizar sus labores diarias.

En lo que se refiere a la variable Satisfacción Laboral, se ha encontrado que los trabajadores administrativos de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua califican como de nivel medio o moderado, dicho de otro modo, que no es tan alta ni tan baja la satisfacción que experimenta el servidor de la institución, que se manifiesta en la relación con sus superiores, las condiciones físicas o ambiente físico de la Oficina, así como en la participación en las decisiones de trabajo, la satisfacción con su trabajo y con el reconocimiento institucional.

Alfaro, Leyton, Meza & Sáenz (2012) en su tesis *“satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades”* concluyeron que: Los niveles de satisfacción laboral medio reportados por los trabajadores de las tres municipalidades analizadas se pueden considerar Promedio, lo que indicaría que hay posibilidades de mejoría. No existen diferencias significativas en el reporte del nivel de satisfacción laboral medio de los trabajadores de cada una de las tres municipalidades analizadas. Esto podría deberse a que, en general, ellas tienen marcos comunes como son: (a) la municipalidad distrital tiene con estructuras organizacionales bien definidas y semejantes por ley, (b) la normativa que las rige y que impacta en las relaciones laborales es la misma, y (c) tienen una cercana ubicación geográfica y proximidad (Lima Metropolitana y Callao).

Respecto al impacto de cada uno de los factores en la satisfacción laboral en cada municipalidad estudiada, los trabajadores de las tres municipalidades reportaron el mayor porcentaje para los factores Significación de la Tarea y Beneficios Económicos (de Promedio a Satisfecho), lo que indicaría que los trabajadores tienen una buena disposición a su trabajo y están conformes con el sueldo percibido.

Por otro lado, los trabajadores de la municipalidad A reportaron un menor porcentaje en su satisfacción por el factor Reconocimiento Personal y/o Social, y esto podría deberse a que, en esta municipalidad, los trabajadores no reciben el reconocimiento esperado de sus compañeros o jefes. Esto estaría indicando un área de posible mejoramiento.

Para lo cual se tiene las siguientes teorías: Teoría del clima organizacional de Likert, La teoría que a continuación presentamos fue propuesta por Rensis Likert es citada por Maldonado (2006): Considera que el liderazgo está asociado a diversos niveles de productividad. Los departamentos en los que había más alta productividad eran dirigidos con estilos diferentes a aquellos cuyo índice era menor.

Las características básicas en los departamentos con productividad más elevada eran que los supervisores delegaban más autoridad, ejercían una supervisión más flexible y mostraban interés por la vida personal y bienestar de sus subordinados.

Likert concluyó que el ambiente organizacional de un grupo de trabajo o nivel jerárquico específico está determinado básicamente por la conducta de los líderes de los niveles superiores. Dicha conducta es la influencia más importante. La capacidad para ejercer esta influencia disminuye a medida que se desciende en la escala jerárquica, pero en la misma medida, es mayor la influencia del ambiente organizacional.

Likert propuso los siguientes factores para el estudio del ambiente en las organizaciones: Flujo de comunicación; Práctica de toma de decisiones; Interés por las personas; Influencia en el departamento; Excelencia tecnológica; Motivación.

Teoría de las relaciones humanas: La siguiente teoría es fue propuesta por Kinicki y citada por Gómez (2006). También denominada escuela

humanística de la administración, surgió en la década de los treinta, en los Estados Unidos debido a la necesidad de corregir la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo surgida con la aplicación de métodos rigurosos, científicos y precisos, a los cuales los trabajadores debían forzosamente someterse.

La teoría de las relaciones humanas define como relaciones humanas a los contactos conscientes establecidos entre individuos y grupos, entre empleados y sus colegas, entre subordinados y sus jefes, entre los elementos de una sección y aquellos de otra.

Con esta teoría surge una nueva concepción sobre la naturaleza del hombre, el hombre social: Los trabajadores son criaturas sociales complejas, con sentimientos, deseos y temores. El comportamiento en el trabajo es una consecuencia de muchos factores motivacionales.

Las personas son motivadas por ciertas necesidades y alcanzan sus satisfacciones primarias a través de los grupos con los cuales interactúan.

Dificultades en participar y en relacionarse con el grupo ocasionan elevación de la rotación de personal, baja de la moral, fatiga más rápida, reducción de los niveles de desempeño, etc.

El comportamiento de los grupos puede manejarse a través de un adecuado estilo de supervisión y liderazgo.

Las normas de grupo funcionan como mecanismos reguladores del comportamiento de los miembros.

La necesidad de establecer relaciones con otras personas es uno de los más fuertes y constantes impulsos humanos. Es una característica básica, pues el hombre es un ser eminentemente social. Los empleados, si no tienen oportunidades de establecer contactos sociales en el servicio, tienden a hallar el trabajo desagradable, monótono y mecánico, lo que se puede reflejar en baja producción, elevación de la rotación de personal, baja de la moral, fatiga más rápida y reducción de los niveles de desempeño. La convivencia social y las experiencias compartidas con los colegas de trabajo se sitúan entre las fuentes más poderosas y significativas de satisfacción en el trabajo.

Dentro de las organizaciones se forman grupos, un grupo como dos o más personas que interactúan libremente y comparten normas, objetivos e identidad. Los individuos se unen en grupos o son asignados a ellos para lograr diversos propósitos. Cuando un administrador forma un grupo para ayudar al logro de los objetivos de la organización, se le considera un grupo formal. Existe un grupo informal cuando el propósito fundamental de sus miembros al unirse es la amistad.

En síntesis, podríamos decir que las relaciones personales son aquellos contactos que los empleados establecen dentro de las organizaciones. Algunas veces estos contactos se establecen de manera formal (por objetivos comunes) y otras se dan informalmente (por amistad). La teoría de las relaciones humanas produjo un importante cambio en la administración, gracias a sus precursores los empleados son vistos como seres sociales con sentimientos y con necesidades. Además, con esta teoría, se comprobó que el comportamiento humano es determinado por las diferentes necesidades y motivaciones de cada persona.

1.3. Teorías relacionadas al tema

En cuanto a las bases teóricas:

El Clima institucional: "Son las condiciones, situaciones y la dinámica que se genera en una organización que ya, sea para bien o para mal, incide en el crecimiento, desempeño y desarrollo de la persona o la institución (Paz y Echeverry, 2007, pag 139).

Es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela. Este ambiente tiene que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada trabajador, directivo, alumno y padre de familia de la institución educativa y que se expresan en las relaciones personales y profesionales. Un clima institucional favorable o adecuado es fundamental para un funcionamiento eficiente de la institución educativa, así como crear condiciones de convivencia armoniosa.

Características del clima institucional

Las características del sistema organizacional generan un determinado Clima Organizacional. Este repercute sobre las motivaciones de los

miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc. (Martinez, 2010). Estas características son:

Autonomía. Percepción del trabajador acerca de la autodeterminación y responsabilidad necesaria en la toma de decisiones con respecto a procedimientos del trabajo, metas y prioridades.

Cohesión. Percepción de las relaciones entre los trabajadores dentro de la organización, la existencia de una atmósfera amigable y de confianza y proporción de ayuda material en la realización de las tareas.

Confianza. La percepción de la libertad para comunicarse abiertamente con los demás trabajadores, para tratar temas sensibles o personales con la confianza suficiente de que esa comunicación no será violada o usada en contra de los miembros.

Presión. La percepción que existe con respecto a los estándares de desempeño, funcionamiento y finalización de la tarea.

Apoyo. La percepción que tienen los miembros acerca del respaldo y tolerancia en el comportamiento dentro de la institución, esto incluye el aprendizaje de los errores, por parte del trabajador, sin miedo a la represalia de sus superiores o compañeros de trabajo.

Reconocimiento. La percepción que tienen los miembros de la organización, con respecto a la recompensa que reciben, por su contribución a la institución.

Equidad. La percepción que los empleados tienen, acerca de si existen políticas y reglamentos equitativos y claros dentro de la institución.

Innovación. La percepción que se tiene acerca del ánimo que se tiene para asumir riesgos, ser creativo y asumir nuevas áreas de trabajo, en donde tenga poco o nada de experiencia

Tipos de Clima Organizacional de Likert Gan y Berbel (2007) mencionan los siguientes tipos: Clima de tipo autoritario: Sistema I Autoritarismo explotador En este tipo de clima la dirección no tiene confianza en sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente.

Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, de castigos, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad. Este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio en el que la comunicación de la dirección con sus empleados no existe más que en forma de directrices y de instrucciones específicas.

Clima de tipo autoritario: Sistema II – Autoritarismo paternalista

Este tipo de clima es aquel en el que la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores. Bajo este tipo de clima, la dirección juega mucho con las necesidades sociales de sus empleados que tienen, sin embargo, la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado.

Clima de tipo participativo: Sistema III –Consultivo

La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente. Las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los trabajadores; se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima. Este tipo de clima presenta un ambiente bastante dinámico en el que la administración se da bajo la forma de objetivos por alcanzar.

Clima de tipo participativo: Sistema IV –Participación en grupo

La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los

objetivos. Existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y subordinados. En resumen, todos los empleados y todo el personal de dirección forman un equipo para alcanzar los fines y los objetivos de la organización que se establecen bajo la forma de planeación estratégica.

Desempeño Profesional

Son aquellas acciones o comportamientos observados en los docentes que son relevantes para los objetivos de la institución educativa, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la institución educativa (Chiavenato, 1993, pag.147).

El desempeño es el conjunto de procedimientos y herramientas que utiliza el docente para materializar los procesos pedagógicos y comunitarios, tomando en cuenta su potencial, habilidades y rasgos acerca del papel que ocupa dentro de la organización. Por tanto, el empleado es un elemento importante, ya que el desempeño que el recurso humano realice de sus labores, dependerá el éxito que beneficiará a todo el colectivo educativo.

Además, es toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como gran responsabilidad y que será medido en base a su ejecución.” Esta primera definición expresa una acción que se reduce al proceso de su cumplimiento y no incluye su resultado o efecto.

Dimensiones: Clima Institucional

Trabajo en equipo

Toda organización es fundamentalmente un equipo constituido por sus miembros. Desde el nacimiento de ésta, el acuerdo básico que establecen sus integrantes es el de trabajar en conjunto; o sea, el de formar un equipo de trabajo.

De aquí surgen dos conceptos importantes de aclarar: equipo de trabajo y trabajo en equipo.

El equipo de trabajo es el conjunto de personas asignadas o auto asignadas, de acuerdo a habilidades y competencias específicas, para cumplir una determinada meta bajo la conducción de un coordinador

El trabajo en equipo se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas.

Las relaciones interpersonales

Juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de la persona. A través de ellas, el individuo obtiene importantes refuerzos sociales del entorno más inmediato que favorecen su adaptación al mismo. En contrapartida, la carencia de estas habilidades puede provocar rechazo, aislamiento y, en definitiva, limitar la calidad de vida.

Esta sección va dirigida tanto a padres como a educadores en general. En ella se puede encontrar información sencilla en torno a dieciséis preguntas básicas que, de manera espontánea, pueden asaltarle a un padre o una madre preocupado/a por las relaciones sociales de su hijo/a, a un profesor que pretende mejorar el clima social de su aula o a un monitor de un club de ocio que quiere favorecer las relaciones entre los participantes del mismo.

Equidad

La tendencia a juzgar con imparcialidad y haciendo uso de la razón también se conoce como equidad. Esta disposición del ánimo se propone a otorgar a cada sujeto lo que se merece.

De la misma forma, también se hace uso del término equidad para referirse a lo que sería la moderación tanto en lo que son las condiciones de los contratos de diversa tipología como en el precio que tienen todas las cosas en el mercado.

La equidad debe alcanzarse en diversos ámbitos de la vida. En el aspecto económico o financiero, se conoce como equidad a la distribución justa de la riqueza entre los miembros de una sociedad, a la moderación en los precios y a la justicia en los términos de un contrato.

Por ejemplo: si una empresa se encuentra en una situación monopólica, tendrá la capacidad de fijar los precios de sus productos o servicios a su antojo. El gobierno, por su parte, deberá establecer las condiciones necesarias para que la actividad comercial se realice con equidad.

Es importante subrayar además que en el ámbito de la religión también es frecuente hacer utilización del concepto que nos ocupa. En concreto, dentro del ámbito de la Iglesia Católica se establece, en lo que sería su Derecho canónico, el principio de equidad para referirse a lo que sería la aplicación de una ley con el claro objetivo de que una persona pueda salvar su alma de manera eterna.

La motivación

Deriva del latín *motivus* o *motus*, que significa ‘causa del movimiento’. La motivación puede definirse como «el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo». Otros autores definen la motivación como «la raíz dinámica del comportamiento»; es decir, «los factores o determinantes internos que incitan a una acción». La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta.

Dimensiones: Desempeño Profesional.

La identidad;

Es la relación que toda entidad mantiene sólo consigo misma. La identidad propiamente se refiere a la *identidad numérica*, como distinta de la similitud exacta o *identidad cualitativa*. Dos entidades son cualitativamente idénticas cuando son exactamente similares, es decir cuando comparten todas sus cualidades. En cambio, la identidad numérica se da cuando no hay propiamente dos entidades, sino una sola que quizás lleva dos nombres. De

acuerdo con el principio de identidad de los indiscernibles, dos entidades no pueden compartir *todas* sus cualidades y ser sin embargo numéricamente distintas.

Diferentes tipos de entidades tienen diferentes criterios para determinar la identidad numérica. Por ejemplo, en matemáticas, dos entidades son idénticas si y sólo si tienen los mismos elementos. En cambio, en los clubes, los miembros pueden cambiar y el club permanecer el mismo. Los criterios de identidad muchas veces son vagos y llevan a paradojas, como la paradoja sorites y la paradoja de Teseo.

La relación de identidad numérica es una relación de equivalencia, simétrica, reflexiva y transitiva. Sin embargo, a veces los filósofos han propuesto criterios de identidad que no respetan todas estas propiedades.

La relación profesor / estudiante.

En la enseñanza, tanto pública como privada, existe un factor esencial para potenciar el aprendizaje de cualquier tema, aplicable a cualquier nivel de enseñanza, desde preescolar hasta los últimos años: la relación profesor – alumno.

Esta relación, que evidentemente existe siempre, tiene que ir más allá de la parte docente que les une. En los cursos iniciales, los alumnos/as se encuentran de pronto en un medio hostil, desconocido, sin su vínculo familiar y se sienten perdidos.

Esto puede causar un bloqueo que impide el procesamiento de todas las nuevas informaciones que se les suministra. La única figura permanente que tienen en el centro es el/la profesor/a y por eso tiene que crearse un clima de comprensión, protección, apoyo y complicidad entre las dos partes para dar seguridad al alumno/a y facilitar así el inicio de su aprendizaje.

Según se va avanzando en los cursos, aparecen nuevos problemas en los alumnos/as. Una relación profunda entre los profesores y los

alumnos/as ayudará a allanar el terreno, a encontrar las causas de los problemas y a solucionarlos. Llegada la etapa adolescente, la relación entre profesores y alumnos/as, lejos de ser distante, debe ser incluso de más complicidad y comprensión, participando de las cosas nuevas y de los problemas reales de los estudiantes. Esto creará un clima de confianza que ayudará a reforzar la autoestima y a mejorar en el rendimiento escolar.

Para todo esto es necesario tener objetivos claros, métodos bien estructurados y personalizados y material y aulas adaptados a cada edad y necesidad. Es obvio que la familia juega un papel importantísimo en esta relación profesor – alumno, por lo que deben estar íntimamente implicados en todo el proceso de aprendizaje, hasta el final

La función docente es aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos.

Cumplimiento de funciones.

Además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo.

Desarrollo profesional docente

El Ministerio de Educación, a través de la Dirección General de Desarrollo Docente, pone a disposición el Marco de Buen Desempeño que presenta los criterios sobre lo que significa una buena enseñanza.

Es la primera vez que en el Perú se produce un documento con este objetivo, pues los criterios para referirse a un buen desempeño docente no estaban consensuados. Ahora, los maestros podrán identificar los aspectos en los que destacan, así como aquellos en los que todavía pueden seguir mejorando; los padres de familia podrán identificar con mayor claridad qué caracteriza a un buen maestro; y las universidades e institutos superiores pedagógicos tendrán un material de referencia para el proceso de formación de los maestros y maestras del Perú.

El Marco de Buen Desempeño Docente es un documento elaborado desde el año 2009, a través de la Mesa Interinstitucional de Buen Desempeño Docente, creada por iniciativa del Consejo Nacional de Educación (CNE) y de Foro Educativo, con la participación de instituciones del Estado como la Defensoría del Pueblo, el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE), el SUTEP, el Colegio de Profesores, las ONG, instituciones académicas y agencias de cooperación técnica.

Características de las fases del ciclo de Gestión del Desempeño profesional: Dessler (2001) indica las características de las fases: Planificación: Objetivos críticos (aquellos que tienen la máxima importancia para alcanzar los resultados del puesto). Competencias críticas, que son las conductas que requieren ser demostradas en el trabajo diario para poder lograr los objetivos establecidos.

Coaching

Se hace un seguimiento del desempeño con el propósito de proveer retroalimentación, y apoyar y reforzar el desempeño actual para lograr las expectativas del desempeño.

Revisión

Evalúa el desempeño actual versus el esperado al final del ciclo para analizar las tendencias del desempeño identificando áreas de oportunidad y fortalezas que permitan planificar el logro del nivel de desempeño esperado para el año siguiente.

Contenido de las fases de la Gestión del Desempeño: Dessler (2001) distingue 5 fases de gestión de desempeño:

Conceptualización

Se identifica el mejor rendimiento al cual desea dirigirse.

Desarrollo

Se examina donde el rendimiento actual está variando en función de los niveles deseados, lo cual puede realizarse a través de un Sistema de Soporte Integrado del Desempeño.

Implementación

En la forma tradicional se realizaba mediante mecanismos informales de monitoreo del desempeño actual, seguido de sesiones de entrenamiento, revisiones periódicas del desempeño, entre otras; sin permitir al empleado tomar control de su propio desarrollo del desempeño.

Sin embargo, un Sistema de Soporte Integrado del Desempeño, le da al empleado directo control sobre la planeación del desarrollo de su desempeño, pues ellos son los más interesados en desarrollar sus competencias para alcanzar una promoción.

Retroalimentación

Se hace durante todo el proceso y después de la evaluación para que el empleado sepa cómo puede mejorar su desempeño.

Evaluación

Se utilizan las medidas de desempeño para monitorear los indicadores específicos de desempeño en todas las competencias y determinar cómo están respondiendo a los objetivos. Los resultados finales se comparan con los conceptos establecidos en la fase I.

Un factor muy importante para la administración del desempeño es la evaluación continua del empleado, pues este sistema no puede ser por

ningún motivo estático, debe evolucionar constantemente y ser cuidadosamente monitoreado para una mejora continua.

Evaluación del Desempeño

Es un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de absentismo con el fin de descubrir en que medios es productivo el empleado y si podrá mejorar su rendimiento futuro (Whetten & Camerón, 2005).

Importancia de la Evaluación del Desempeño: Permite implantar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño, ayuda a tomar decisiones de ascensos o de ubicación, permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo (Whetten & Camerón, 2005).

Métodos para la Evaluación del Desempeño. Puchol (2007), nos menciona 7 métodos de evaluación: Evaluación por parte de los superiores: es la evaluación realizada por cada jefe a sus subordinados en la cual el sujeto es quien mejor conoce el puesto de trabajo del subordinado, así como su rendimiento.

Autoevaluación

Es la evaluación en la que el empleado hace un estudio de su desempeño en la organización. Los empleados que participan en este proceso de evaluación, puede que tengan una mayor dedicación y se comprometan más con los objetivos.

Evaluación por parte de los Iguales

Este tipo de evaluación es la que se realiza entre personas del mismo nivel o cargo, suele ser un predictor útil del rendimiento.

Evaluación por parte de los Subordinados

Es la que realizan los empleados a sus jefes, ésta puede hacer que los superiores sean más conscientes de su efecto sobre los subordinados.

Evaluación por parte de los Clientes

Es la evaluación que realizan los clientes al titular del puesto. Resulta adecuada en diversos contextos.

Evaluación 360º

Este método compendia todos los anteriores y si bien su administración es complicada, no obstante, es de gran utilidad dada su conexión con la filosofía de la gestión de la calidad total y el mayor nivel de satisfacción de los evaluados.

Seguimiento Informático

Este método puede resultar rápido y aparentemente objetivo, ha puesto de manifiesto varios temas cruciales relacionados con la gestión y utilización de los recursos humanos, concretamente en cuanto a la inversión del derecho a la intimidad del empleado.

Para los cuales se tiene algunos conceptos básicos sobre nuestras variables en estudio trataremos las que hemos considerado más relevantes:

Brow y Moberg(1990) manifiestan que el clima organizacional se refiere a una serie de características del medioambiente interno organizacional tal y como lo perciben los miembros de esta.

Alexis Goncalvez (1997) describe al clima organizacional como la expresión persona de la percepción que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización.

Anzola, (2003) opina que el clima organizacional se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra.

Este trabajo de investigación tiene como propósito analizar y dar a conocer cuáles son los problemas que existen al interior de las instituciones educativas secundarias, respecto de su clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes.

Consideramos que el clima institucional y el desempeño profesional tienen mucha importancia debido a que los estudios consideran el factor humano como el principal, dentro las instituciones educativas, además es de conocimiento común que un inadecuado clima institucional sumado a un deficiente desempeño profesional no permite alcanzar sus objetivos educativos.

Con el desarrollo y culminación de esta investigación esperamos realizar un aporte que pueda servir de orientación a los directivos de las instituciones educativas, así como a los profesores que desean mejorar en el desempeño de su labor profesional.

Es nuestro deseo que al haber abordado este tema y por los resultados que se logren conocer gracias a él, se produzca cambios en la administración y gestión de los recursos humanos a nivel de las instituciones educativas.

1.4. Formulación del problema

Problema General

¿Qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño profesional en docentes de la I.E. Leoncio Prado Gutiérrez de Huanaspampa-Huancavelica- 2018?

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre el Clima Institucional y la dimensión identidad en docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutiérrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre el Clima Institucional y la dimensión relación profesor/estudiante en docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutiérrez de Huanaspampa- Huancavelica 2018?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre el clima institucional y la dimensión cumplimiento de funciones en docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutiérrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018?

Problema específico 4

¿Qué relación existe entre el Clima Institucional contribuye y la dimensión desarrollo profesional en docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa- Huancavelica 2018?

Problema específico 5

¿Qué relación existe entre Desempeño Profesional y la dimensión trabajo

en equipo en docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa- Huancavelica 2018?

Problema específico 6

¿Qué relación existe entre Desempeño Profesional y la dimensión relaciones interpersonales en docentes de la I.E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa- Huancavelica 2018?

Problema específico 7

¿Qué relación existe entre Desempeño Profesional y la dimensión equidad en docentes de la I.E. Leoncio Prado Gutiérrez de Huanaspampa- Huancavelica 2018?

Problema específico 8

¿Qué relación existe entre Desempeño Profesional y la dimensión motivación en docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa- Huancavelica 2018?

1.5. Justificación de estudio

Conveniencia

La presente investigación es conveniente y necesario porque los implicados directos, tratan de brindar un mejor servicio educativo, ya que se trata de profesionales y por parte se encontró la predisposición de participar en este estudio.

Relevancia social

Es trascendente porque va a beneficiar a todos los docentes del nivel secundario, principalmente a los docentes de la Institución que la conforman, de modo que conocerán las dimensiones que necesitan mejorar e implementar estrategias metodológicas y planes de mejora.

Implicancia practica

La investigación tiene carácter práctico, porque al culminar la investigación nos permitirá encontrar la relación entre las variables clima institucional y desempeño profesional la cual permitirá plantear alternativas para fortalecer el doble trabajo que realizan los docentes. Asimismo, pretende contribuir a toda la comunidad educativa, cuenten con datos e informaciones importantes que permita tomar decisiones en la mejora

permanente y establecer cambios profundos en la gestión del desempeño docente.

Valor teórico

Pues la información recopilada y procesada servirá de sustento para otras investigaciones similares, ya que enriquecen el marco teórico de conocimientos que existe sobre el tema en mención, es decir el Clima institucional y desempeño profesional.

Utilidad metodológica

La presente investigación muestra un instrumento diseñado y elaborado que ha servido para recopilar información a estudiantes de educación secundaria y analizar los datos, los mismos que han sido guiados y orientados en todo momento por el método científico que pueden ser utilizados en otros trabajos de investigación.

1.6. Hipótesis

Hipótesis General

Existe relación directa entre el Clima Institucional y el desempeño profesional en docentes de la de I.E. Leoncio Prado Gutiérrez Huanaspampa-Huancavelica 2018.

Hipótesis específica 1

Existe relación directa entre el Clima Institucional y la dimensión identidad en docentes de la I.E. Leoncio Prado Gutiérrez Huanaspampa-Huancavelica 2018.

Hipótesis específica 2

Existe relación directa entre el Clima Institucional y la dimensión relación profesor/estudiante en docentes de la I.E. Leoncio Prado Gutiérrez Huanaspampa -Huancavelica 2018.

Hipótesis específica 3

Existe relación directa entre el Clima Institucional y la dimensión cumplimiento de funciones en docentes de la I.E. Leoncio Prado Gutiérrez Huanaspampa - Huancavelica 2018.

Hipótesis específica 4

Existe relación directa entre el Clima Institucional y la dimensión desarrollo profesional en docentes de la I.E. Leoncio Prado Gutiérrez Huanaspampa - Huancavelica 2018.

Hipótesis específica 5

Existe relación directa entre Desempeño Profesional y la dimensión trabajo en equipo en docentes de la I.E. Leoncio Prado Gutiérrez Huanaspampa - Huancavelica 2018.

Hipótesis específica 6

Existe relación directa entre Desempeño Profesional y la dimensión relaciones interpersonales en docentes de la I.E. Leoncio Prado Gutiérrez Huanaspampa -Huancavelica 2018.

Hipótesis específica 7

Existe relación directa entre Desempeño Profesional y la dimensión equidad en docentes de la I.E. Leoncio Prado Gutiérrez Huanaspampa -Huancavelica 2018.

Hipótesis específica 8

Existe relación directa entre Desempeño Profesional la dimensión motivación en docentes de la I.E. Leoncio Prado Gutiérrez Huanaspampa -Huancavelica 2018.

1.7. Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el Clima Institucional y el desempeño profesional en docentes de la I.E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.

Objetivo Específico 1

Determinar la relación que existe entre el Clima Institucional y la dimensión identidad en docentes de la I.E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.

Objetivo Específico 2

Determinar la relación que existe entre el Clima Institucional y la dimensión relación profesor/estudiante en docentes de la I.E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa -Huancavelica 2018.

Objetivo Específico 3

Determinar la relación que existe entre el Clima Institucional y la dimensión cumplimiento de funciones en docentes de la I.E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.

Objetivo Específico 4

Determinar la relación que existe entre el Clima Institucional y la dimensión desarrollo profesional en docentes de la I.E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.

Objetivo Específico 5

Determinar la relación que existe entre Desempeño Profesional y la dimensión trabajo en equipo en docentes de la I.E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.

Objetivo Específico 6

Determinar la relación que existe entre Desempeño Profesional y la dimensión relaciones interpersonales en docentes de la I.E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018

Objetivo Específico 7

Determinar la relación que existe entre Desempeño Profesional y la dimensión equidad en docentes de la I.E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.

Objetivo Específico 8

Determinar la relación que existe entre Desempeño Profesional y la dimensión motivación en docentes de la I.E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa -Huancavelica 2018.

MÉTODO

2.1. Metodología

Método General

Método científico: Según *Oseña D. (2008, p49)* “El estudio del método científico es objeto de estudio de la epistemología. Así mismo, el significado de la palabra “método” ha variado. De acuerdo al significado actual, el método es: a) El procedimiento que le permite al investigador. b) El conjunto de técnicas o procedimientos que le permite al investigador realizar sus objetivos. c) Un conjunto de normas, pero no de reglas fijas, que deberán servir de pautas a la investigación.

Métodos específicos

Método descriptivo, para *Sánchez y Reyes (1998, p.33)* El método descriptivo consiste en describir, analizar e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos relacionados con otras variables tal como se dan en el presente.

Métodos estadísticos

Se utilizó como procedimiento porque permite a partir de las informaciones estadísticas, efectuar un análisis de las mismas con el objeto de realizar nuevas acciones a efectos de ampliar, modificar o sustituir las estadísticas existentes y obtener así, conclusiones válidas sobre el fenómeno estudiado, utilizando las variables y dimensiones de la presente investigación mediante barras, resumen, frecuencia y porcentaje.

Tipo de investigación.

Según *Carrasco (2016, p.43)* la investigación es de tipo básica, porque es la que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes a cerca de la realidad, Su objeto de estudio lo constituye las teorías científicas, las mismas que las analiza para perfeccionar sus contenidos.

Nivel de investigación

La presente investigación es de nivel descriptivo y correlacional, que según *Hernández, Fernández y Baptista (2010)*; es *descriptiva* porque describe, analiza e interpreta sistemáticamente los hechos que se suscitan entre las variables clima institucional y el grado de satisfacción del estudiante;

y *correlacional*, porque busca la relación entre una o más variables, y está interesada en la determinación de la relación entre las variables en estudio.

2.2. Diseño metodológico de la investigación.

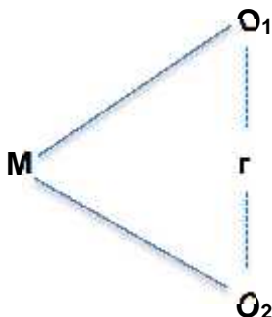
Según Carrasco (2016, p.72-75), los tipos de diseños no experimentales son los siguientes.

Diseños transversales descriptivos. Estos diseños se emplean para analizar y conocer las características, rasgos, propiedades y cualidades de un hecho o fenómeno de la realidad en un momento determinado del tiempo.

Diseño Transversales correlacionales, estos diseños tienen la particularidad de permitir al investigador, analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables), para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas, buscan determinar el grado de relación entre las variables que se estudia

El esquema del diseño de investigación asumido para el presente estudio es el siguiente:

Diseño descriptivo - correlacional



Representación gráfica dónde:

M = Muestra donde se realizó el estudio

O₁ = Observación de la variable 1

O₂ = Observación de la variable 2

r = Indica la posible relación entre las variables.

Variables

Según Hernández, Fernández y Baptista (2004 p.126) “una variable es una propiedad que puede variar y cuya variación es susceptible de medirse”.

Variable 1: Clima institucional**Dimensiones:**

- Trabajo en equipo
- Relaciones interpersonales
- Equidad
- Motivación

Variable 2: Desempeño profesional**Dimensiones:**

- Identidad
- Relación profesor/estudiante
- Cumplimiento de funciones
- Desarrollo profesional

Operacionalización de las variables:

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE 1

Título: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN DOCENTES DE LA I. E. LEONCIO PRADO GUTIERREZ DE HUANASPAMPA-HUANCAVELICA-2018.

Autor: Br Lizana Palomino Mariluz

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALORACIÓN					PUNTAJE	ESCALA DE MEDICIÓN
						Nunca (N)	Casi Nunca (AV)	A Veces (AV)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)		
CLIMA INSTITUCIONAL	El Clima Institucional es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.)	Para medir estas características del medio ambiente laboral donde los docentes desempeñan su trabajo evidenciando las conductas de sus compañeros que la componen, formando un sistema interdependiente altamente dinámico, que conlleva a la mejora institucional, se aplicó un cuestionario de encuesta de 20 items, cada uno con cinco alternativas, teniéndose puntaje mínimo de 20 puntos y máximo 100 puntos, duró 20 minutos.	TRABAJO EN EQUIPO	Muestra predisposición y actitud positiva para el trabajo en pares	P1. ¿Presenta ideas innovadoras, cuando trabaja en equipo?							Escala Ordinal
					P2. ¿Trabaja en equipo elaborando documentos de gestión pedagógica?							
					P3. ¿Siente satisfacción al trabajar en equipo?							
					P4. ¿En su I.E. se fomenta el trabajo en equipo?							
					P5. ¿Al trabajar en equipo existe un ambiente de respeto, diálogo y confianza?							
			RELACIONES INTERPERSONALES	Gestiona conflictos entre compañeros de trabajo, siendo asertivo en sus decisiones	P6. ¿Las actitudes de sus colegas son conflictivas?							
					P7. ¿La comunicación facilita el trabajo que realiza?							
					P8. ¿Mantiene un buen clima con sus colegas?							
					P9. ¿Es cordial el tipo de trato que existe entre docente-director?							
					P10. ¿El director es una de las mejores personas, con las que se puede trabajar?							

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALORACIÓN					PUNTAJE	ESCALA DE MEDICIÓN
						Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A Veces (AV)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)		
CLIMA INSTITUCIONAL			EQUIDAD	Actúa con imparcialidad y justicia	P ₁₁ . ¿Atiende a los estudiantes cuando éstos lo requieren, sin discriminación alguna?							Escala Ordinal
					P ₁₂ . ¿Evalúa a los estudiantes sin tener preferencias, por algún tipo de afinidad?							
					P ₁₃ . ¿Considera que el director de su I.E. es justo en sus decisiones?							
					P ₁₄ . ¿Está satisfecho (a) con la equidad en el buen desempeño de su trabajo?							
					P ₁₅ . ¿Existe justicia en la aplicación de sanciones, ante las faltas cometidas por los docentes?							
			MOTIVACIÓN	Obtiene satisfacción en el trabajo	P ₁₆ . ¿Es acogedor el ambiente de su trabajo?							
					P ₁₇ . ¿El director de su I.E. le motiva y respalda para asistir a eventos de innovación?							
					P ₁₈ . ¿Es reconocido (a) por su institución por el trabajo que realiza?							
					P ₁₉ . ¿Desarrolla con entusiasmo la actividad pedagógica, así mismo las sesiones de aprendizaje?							
					P ₂₀ . ¿Considera satisfactoria las escalas y promociones de la Ley de la Reforma Magisterial?							

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE 2

Título: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN DOCENTES DE LA I. E. LEONCIO PRADO GUTIERREZ DE HUANASPAMPA-HUANCAVELICA-2018.

Autor: Br Lizana Palomino Mariluz

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALORACIÓN					PUNTAJE	ESCALA DE MEDICIÓN
						Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A Veces (AV)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)		
DESEMPEÑO PROFESIONAL	Desempeño profesional es toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución." Esta primera definición expresa una acción que reduce al proceso de su cumplimiento y no incluye su resultado o efecto.	La medición de esta forma como se realiza el trabajo, involucra actitudes, saberes y formas de relación, que inciden en la calidad global de la tarea, se realizó mediante la aplicación de un cuestionario de encuesta de 20 ítems, cada uno con cinco alternativas, teniendo un puntaje mínimo de 20 puntos y máximo 100 puntos, duró 20 minutos.	IDENTIDAD	Muestra identificación con la I.E.	P1. ¿Se identifica con la I.E. durante las actividades extracurriculares?							Escala Ordinal
					P2. ¿Participa en actividades de reforzamiento académico cuando amerita la I.E.?							
					P3. ¿Aporta dando soluciones en diversos tipos de reuniones de trabajo?							
					P4. ¿Participa en actividades grupales recreativas que fomenta la I.E.?							
					P5. ¿Siempre siente orgullo de pertenecer a la I.E. donde labora?							
			RELACIÓN PROFESOR/ESTUDIANTE	Comunicación e interacción con el estudiante	P6. ¿Se siente contento (a) con los logros de aprendizaje de sus estudiantes?							
					P7. ¿Orienta de manera pertinente el mal comportamiento de los estudiantes?							
					P8. ¿Siempre utiliza una comunicación horizontal con sus estudiantes?							
					P9. ¿Resuelve las inquietudes de sus estudiantes?							
					P10. ¿Le muestran confianza sus estudiantes?							

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALORACIÓN					PUNTAJE	ESCALA DE MEDICIÓN
						Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A Veces (AV)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)		
DESEMPEÑO PROFESIONAL			CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES	Cumplimiento eficaz de la función docente	P ₁₁ . ¿El trabajo que realiza le hace sentir importante?							Escala Ordinal
					P ₁₂ . ¿La actividad que desarrolla es eficiente?							
					P ₁₃ . ¿Se preocupa y esmera por tener toda su documentación pedagógica al día?							
					P ₁₄ . ¿Aplica los contenidos las Rutas de Aprendizaje en su desempeño como docente?							
					P ₁₅ . ¿Cumple con los reglamentos de la I.E.?							
			DESARROLLO PROFESIONAL	Emplea la calidad innovadora y vocacional en su práctica pedagógica	P ₁₆ . ¿Accede a participaciones de capacitación y actualización docente emitidas por el MINEDU?							
					P ₁₇ . ¿El perfil docente debe ser innovador?							
					P ₁₈ . ¿Existe preocupación de la I.E. por capacitar y actualizar a los docentes?							
					P ₁₉ . ¿Asiste por iniciativa propia a eventos de capacitación y/o realiza otros estudios?							
					P ₂₀ . ¿Se adapta rápidamente a los cambios?							

2.3. Población, muestra

Población

Al respecto Hernández (2014) define a la población como “el conjunto de todas las cosas que concuerdan con determinadas especificaciones” (p.174)

La población está conformada por los 25 docentes la Institución Educativa Antonio Raymondi de Huanaspampa-Huancavelica en el 2018, la cual se organiza del siguiente modo:

Tabla 1

Población de Estudio

Docentes	Muestra-censo en 2018
	25

Fuente: *Elaboración propia.*

Los docentes que pertenecen a la muestra de la presente investigación trabajan en el Centro Poblado de Ambato, el cual es un anexo del Distrito de Yauli, Provincia de Huancavelica. Los docentes cumplen con una labor muy importante con los estudiantes dentro de la sociedad que es de impartir conocimientos y de enseñar con el ejemplo lo que tienen que aprender para defenderse en el futuro, en cuanto a los estudiantes son de condición socioeconómica pobre, ya que residen en área rural, hablan quechua, pues usan su idioma de cuna para comunicarse entre ellos, pero eventualmente hablan en castellano sólo en las aulas.

El presente estudio es parte de los diseños seccionales descriptivos (Sierra, 1995), es decir, que se hace un recojo de datos en un tiempo único.

Muestra Censal

Zarcovich (2005) determina que: “La muestra censal supone la obtención de datos de todas las unidades del universo acerca de las cuestiones, bloques que constituyen el objeto del censo, los datos se recogen en una muestra que representa el total del universo dado que la población es pequeña y finita”

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Carrasco (2007) “La técnica es el conjunto de reglas y pautas que guían las actividades que realizan los investigadores en cada una de las etapas de la investigación científica”. (P. 274)

Entre las técnicas de investigación y recopilación de datos utilizadas en el presente estudio de investigación mencionaremos los siguientes:

La encuesta, es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador, para ello se utilizó como instrumento el cuestionario sobre clima institucional y cuestionario sobre desempeño profesional, donde se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos, a fin de que las contesten igualmente por escrito.

Análisis de contenido, que según Hernández, Fernández y Baptista (2010), es una técnica muy útil para analizar los procesos de comunicación en muy diversos contextos, y *“puede ser aplicado virtualmente a cualquier forma de comunicación”* (p. 293).

Observación, que consiste en observar personas, fenómenos, hechos, casos, objetos, acciones, situaciones, etc., con el fin de obtener determinada información necesaria para una investigación.

Instrumento:

Variable 1: Clima institucional

Tiempo de Administración: 20 minutos

Descripción del instrumento: Este instrumento consta de 20 ítems formulados en base a las dimensiones e indicadores a medir: Dimensión trabajo en equipo, relaciones interpersonales, equidad y motivación.

Variable 2: Desempeño profesional

Tiempo de Administración: 20 minutos

Descripción del instrumento: Este instrumento consta de 20 ítems

formulados en base a las dimensiones e indicadores a medir: Dimensión identidad, relación profesor /estudiante, cumplimiento de funciones y desarrollo profesional docente.

Validez y confiabilidad del instrumento.

Validez

Al respecto Carrasco (2007) refiere: “Un instrumento es válido cuando mide lo que debe medir, es decir, cuando nos permite extraer datos que preconcebidamente necesitamos conocer” (p.336)

La validez se da en diferentes grados y es necesario caracterizar el tipo de validez de la prueba. En este sentido, es necesario validar el instrumento para que tenga un grado óptimo de aplicación. La validación del instrumento estuvo a cargo del Mg. Luis Ordoñez Flores.

Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento de medición según Hernández, (2010) se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales. (p .20).

La medición de la confiabilidad del instrumento, mediante el Alpha de Cronbach, por cada variable como se muestra en la tabla 3 y 4.

Tabla 2

Estadístico de fiabilidad variable 1

Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	20

Fuente: Base de datos

Tabla 3

Estadísticos de fiabilidad variable 2

Alfa de Cronbach	N de elementos
,795	20

Fuente: Base de datos

De acuerdo con estos criterios de George y Mallery (2003), los ítems medidos en la variable 1, como se muestra en la tabla 3, alcanzó un valor de 0,903, el cual presenta un nivel excelente de confiabilidad, en cuanto a los ítems

medidos en la variable 2, que se muestra en la tabla 4, alcanzó un valor de 0,795, que presenta un nivel aceptable, por lo que se puede deducir que el cuestionario de encuesta aplicado es confiable.

Procedimientos de recolección de datos

Esta etapa comprende la selección del instrumento, coordinación con la institución donde se realizó la investigación y la conformación del equipo de apoyo para la aplicación del instrumento, así como también se realizó la selección de los 25 docentes que formaron parte de la muestra.

2.5. Métodos de análisis de datos

Obtenida la información se procederá a utilizar la técnica de análisis estadístico, mediante el programa computarizado SPSS V23, para poder determinar si están asociadas las variables o no están asociadas. Se utilizará el coeficiente de correlación de Pearson, puesto que el tipo de hipótesis es el correlacional.

2.6. Aspectos éticos

La tesis: "Clima institucional y desempeño profesional en los docentes de la Institución Educativa Antonio Raymondi de Ambato-Huancavelica 2018". Es un trabajo autentico mas no copia, porque fue realizado por el autor con la guía del asesor del curso de investigación.

RESULTADOS

3.1. Presentación, análisis e interpretación de resultados

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos luego de la aplicación del instrumento y tabulación de los datos que se hallaron en el transcurso de la investigación en el que se empleó la estadística descriptiva a través de los cuadros simples y de doble entrada, medidas de tendencia central, además de sus respectivos gráficos, en el cual se procesó los datos de 25 docentes de la I.E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa – Huancavelica 2018.

Análisis descriptivo de la variable 1

Tabla 4
Estadísticos descriptivos de clima institucional

N	Válido	25
	Perdidos	0
Media		3,56
Error estándar de la media		,142
Mediana		3,50
Moda		4
Desviación estándar		,712
Varianza		,507
Rango		3
Mínimo		2
Máximo		5
Suma		89
a. Se ha calculado a partir de datos agrupados.		

Fuente: Datos de estudio.

Según los datos encontrados en el trabajo de campo respecto a la primera variable clima institucional que se muestran en la tabla 3; la media aritmética es 3.56; mientras que la desviación estándar es de 0.712, lo que significa que los datos fluctúan entre 0.20 aproximadamente.

Tabla 5
Frecuencias variable clima institucional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	2	8,0	8,0	8,0
	3	8	32,0	32,0	40,0
	4	14	56,0	56,0	96,0
	5	1	4,0	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos de estudio.

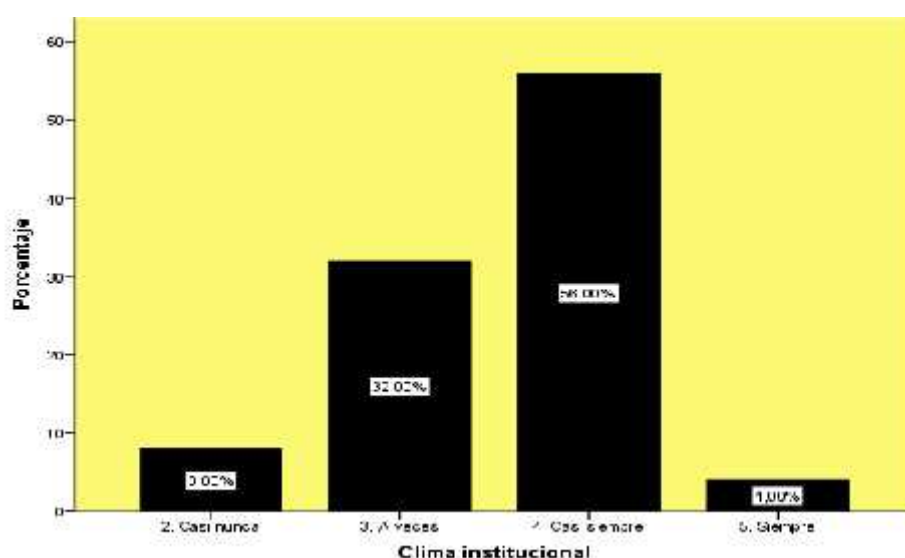


Gráfico 1: Variable clima institucional.

Fuente: Datos de estudio.

En el gráfico 1 y tabla 4, el 56% de los encuestados consideran que casi siempre expresan la importancia del clima institucional; mientras que un 32% de encuestados consideran que a veces y solamente un 4% siempre; por ello, se puede afirmar que la mayoría de los encuestados consideran la importancia del clima institucional en la institución educativa.

Tabla 6
Frecuencias dimensión trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	5	20,0	20,0	20,0
	3	6	24,0	24,0	44,0
	4	12	48,0	48,0	92,0
	5	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos de estudio.

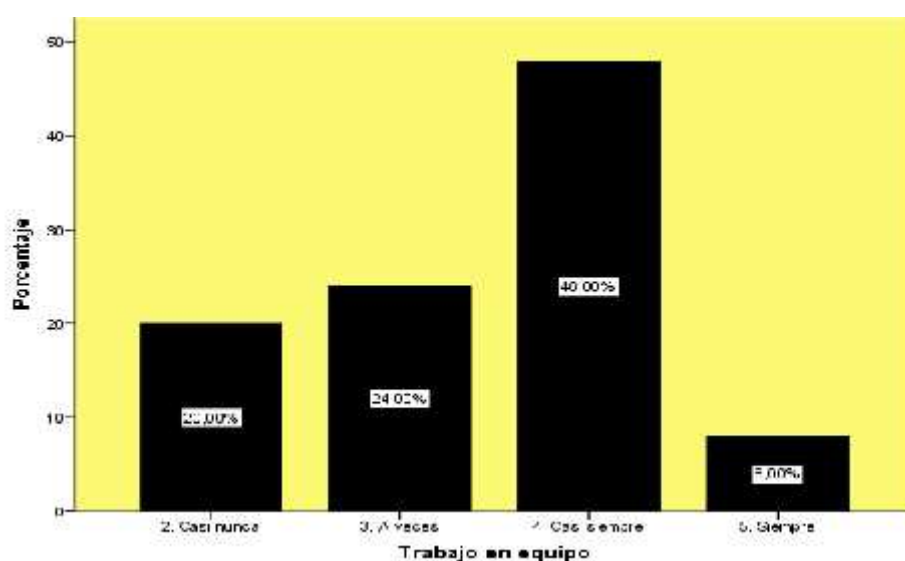


Gráfico 2: Dimensión trabajo en equipo

Fuente: Datos de estudio

En el gráfico 2 y tabla 5, se aprecia que, el 48% de los docentes encuestados consideran que casi siempre se trabaja en equipo, el 24% a veces, mientras que solamente un 8% considera que siempre, por lo que se puede precisar que la mayoría de los docentes consideran que se trabaja en equipo dentro de la institución educativa.

Tabla 7
Frecuencias dimensión relaciones interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	5	20,0	20,0	20,0
	3	5	20,0	20,0	40,0
	4	14	56,0	56,0	96,0
	5	1	4,0	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos de estudio.

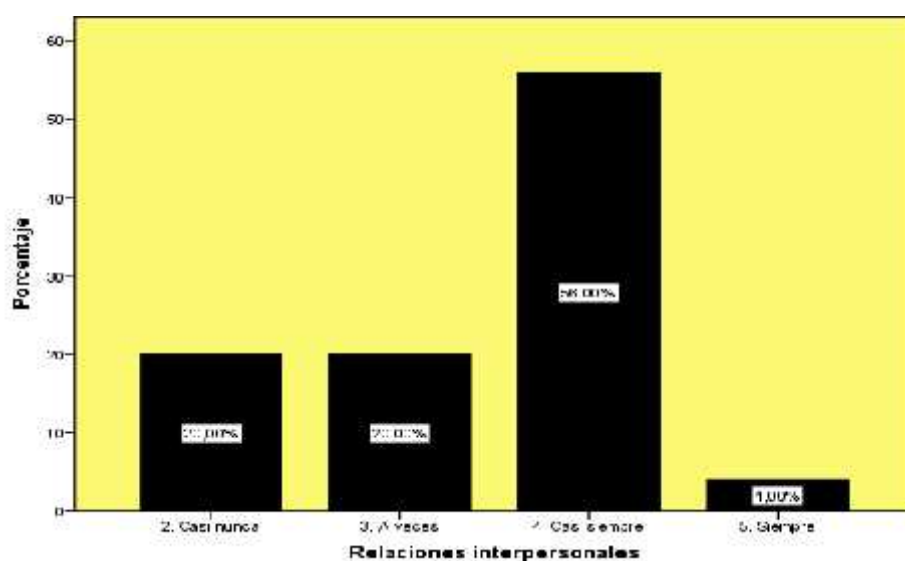


Gráfico 3: Dimensión relaciones interpersonales.

Fuente: Datos de estudio

En el gráfico 3 y tabla 6 se puede observar que, el 56% de los docentes consideran que casi siempre se diseñan vínculos de relaciones interpersonales en la institución educativa, un 20% estima que a veces, la misma cantidad porcentual casi nunca y un 4% siempre; por ello, se puede afirmar que la mayoría de los encuestados consideran que se diseñan vínculos de relaciones interpersonales en la institución educativa.

Tabla 8
Frecuencias dimensión equidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	4	16,0	16,0	16,0
	3	6	24,0	24,0	40,0
	4	10	40,0	40,0	80,0
	5	5	20,0	20,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos de estudio.

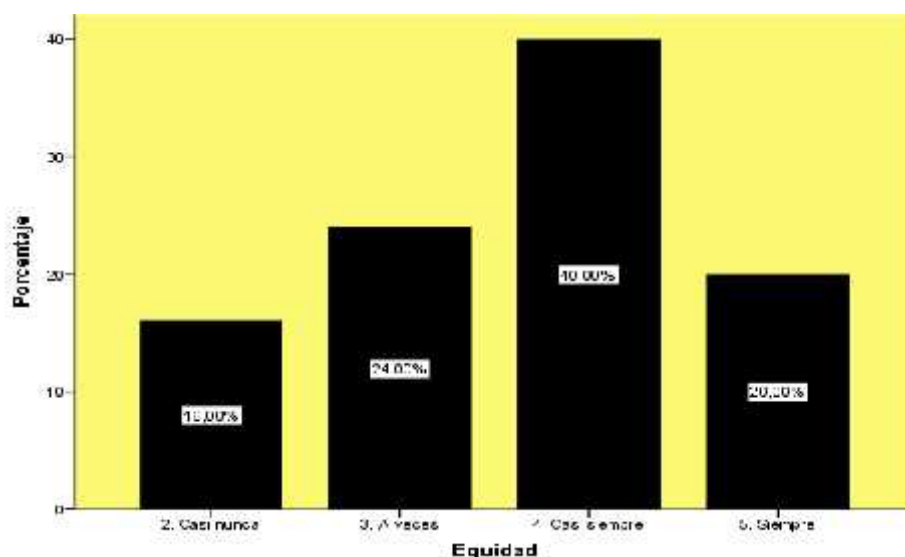


Gráfico 4: *Dimensión equidad.*

Fuente: Datos de estudio

En el gráfico 4 y tabla 7 el 20% de los encuestados considera que siempre se diseña una cultura de equidad en la institución educativa, el 40% casi siempre, el 24% a veces y sólo el 16% de los docentes considera que casi nunca; por lo que se puede afirmar que la mayoría de los docentes consideran que se diseña una cultura de equidad dentro de la institución educativa.

Tabla 9
Frecuencias dimensión motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	4	16,0	16,0	16,0
	3	7	28,0	28,0	44,0
	4	13	52,0	52,0	96,0
	5	1	4,0	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos de estudio.

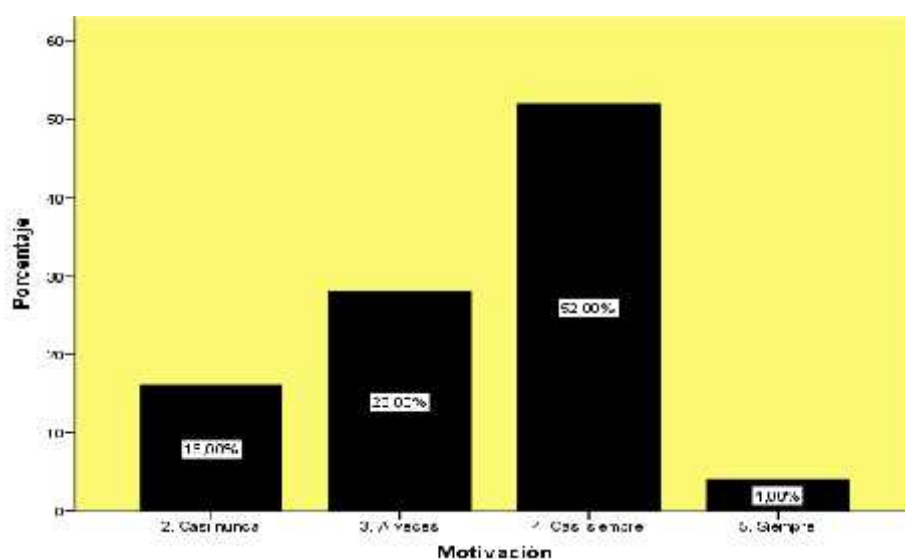


Gráfico 5: *Frecuencias dimensión motivación.*

Fuente: Datos de estudio

En el gráfico 5 y tabla 8 se observa que, el 52% de los encuestados considera que casi siempre se diseña una cultura de motivación en la institución educativa; asimismo, un 28% a veces y únicamente el 4% siempre; por ello, se puede afirmar que la mayoría de los docentes consideran que se diseña una cultura de motivación dentro de la institución educativa.

Análisis descriptivo de la variable 2

Tabla 10
Estadísticos descriptivos desempeño profesional

N	Válido	25
	Perdidos	0
Media		3.44
Error estándar de la media		,164
Mediana		3,43 ^a
Moda		4
Desviación estándar		,821
Varianza		,673
Rango		3
Mínimo		2
Máximo		5
Suma		86

a. Se ha calculado a partir de datos agrupados.

Fuente: Datos de estudio.

Según los datos encontrados en el trabajo de campo respecto a la segunda variable valores institucionales que se muestran en la tabla 9; la media aritmética es 3.44; mientras que la desviación estándar es de 0.82, lo que significa que los datos fluctúan entre 0.40 aproximadamente.

Tabla 11
Frecuencias variable desempeño profesional.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	3	12,0	12,0
	3	10	40,0	52,0
	4	10	40,0	92,0
	5	2	8,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos de estudio.

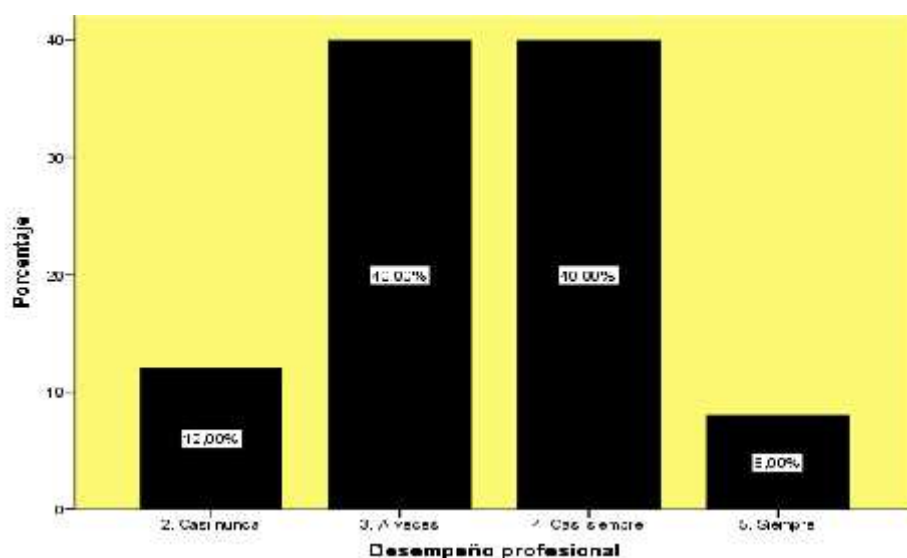


Gráfico 6: Frecuencias variable desempeño profesional

Fuente: Datos de estudio

En el gráfico 6 y tabla 10, el 40% de los docentes encuestados consideran que casi siempre expresan la importancia del desempeño profesional; mientras que otro 40% de encuestados consideran que a veces y solamente el 8% siempre; por ello, se puede afirmar que la mayoría de los encuestados consideran la importancia del desempeño profesional en la institución educativa.

Tabla 12
Frecuencias dimensión identidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	4	16,0	16,0	16,0
	3	5	20,0	20,0	36,0
	4	14	56,0	56,0	92,0
	5	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos de estudio.

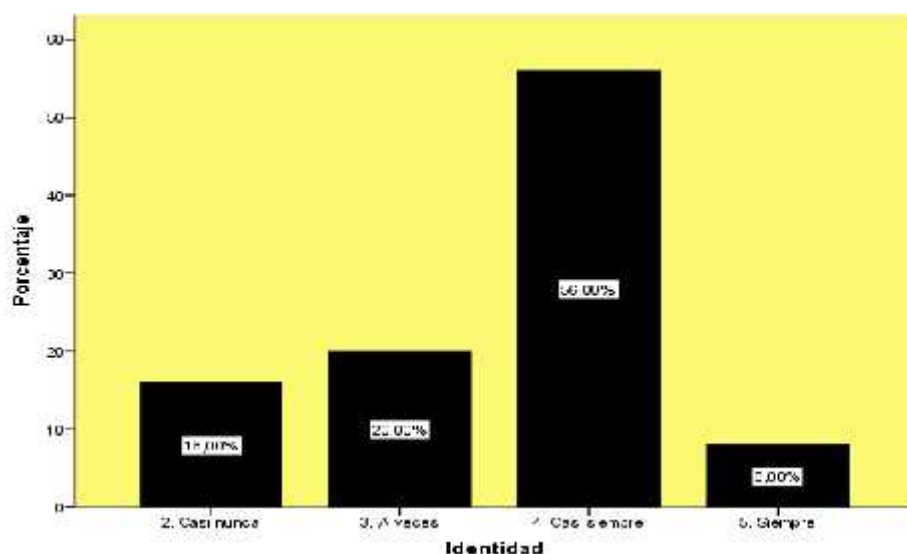


Gráfico 7: Dimensión identidad

Fuente: Datos de estudio

En el gráfico 7 y tabla 11, se aprecia que, el 56% de los docentes encuestados consideran que casi siempre expresan la importancia de una cultura de identidad en la institución educativa; a su vez, un 20% de encuestados consideran que a veces y únicamente un 8% siempre; por lo que se puede afirmar que la mayoría de los encuestados consideran la importancia de una cultura de identidad en la institución educativa.

Tabla 13

Frecuencias dimensión relación profesor/estudiante

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	4	16,0	16,0	16,0
	3	4	16,0	16,0	32,0
	4	10	40,0	40,0	72,0
	5	7	28,0	28,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos de estudio.

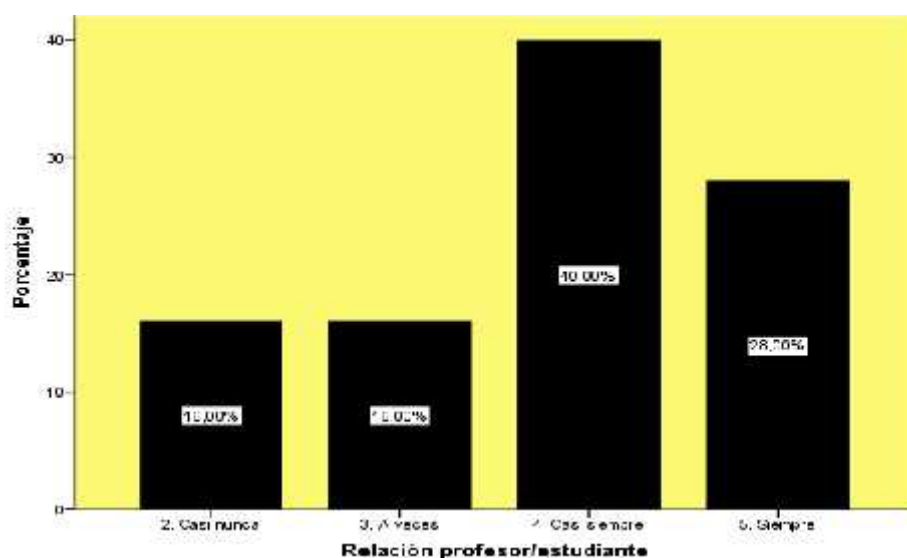


Gráfico 8: *Dimensión relación profesor/estudiante*

Fuente: Datos de estudio

En el gráfico 8y tabla 12 un 40% de los encuestados consideran que casi siempre expresan la importancia de la relación profesor/estudiante; mientras que un 16% de encuestados consideran que a veces y un 28% siempre; por ello, se puede afirmar que la mayoría de los encuestados consideran la importancia de la relación profesor/estudiante dentro de la institución educativa.

Tabla 14

Frecuencias dimensión cumplimiento de funciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	4	16,0	16,0	16,0
	3	4	16,0	16,0	32,0
	4	14	56,0	56,0	88,0
	5	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos de estudio.

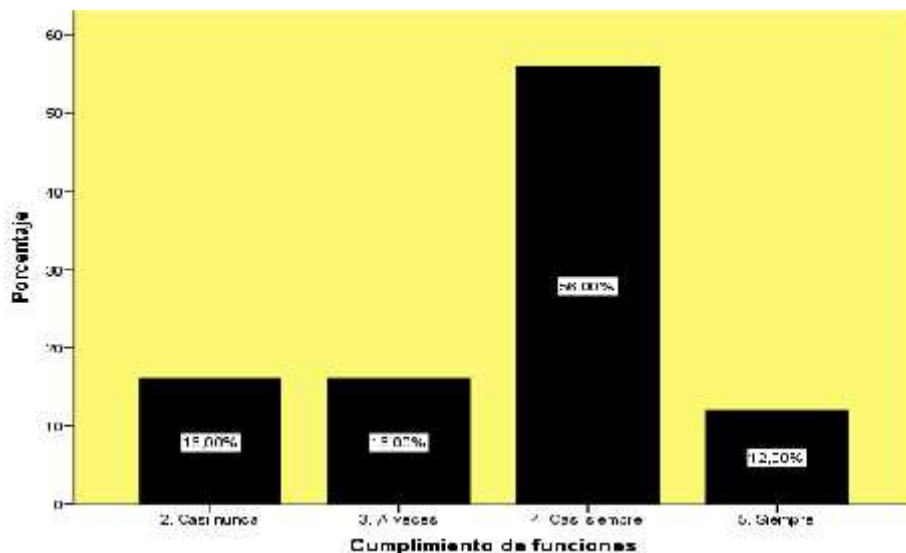


Gráfico 9: *Dimensión cumplimiento de funciones*

Fuente: Datos de estudio

En el gráfico 9 y tabla 13, se puede apreciar que, el 56% de los encuestados considera que casi siempre se realiza el cumplimiento de funciones en la institución educativa, un 16% considera que casi siempre y un 12% siempre; por lo que se puede afirmar que la mayoría de los docentes consideran que se realiza el cumplimiento de funciones en la institución educativa.

Tabla 15
Frecuencias dimensión desarrollo profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	4	16,0	16,0	16,0
	3	5	20,0	20,0	36,0
	4	14	56,0	56,0	92,0
	5	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Datos de estudio.

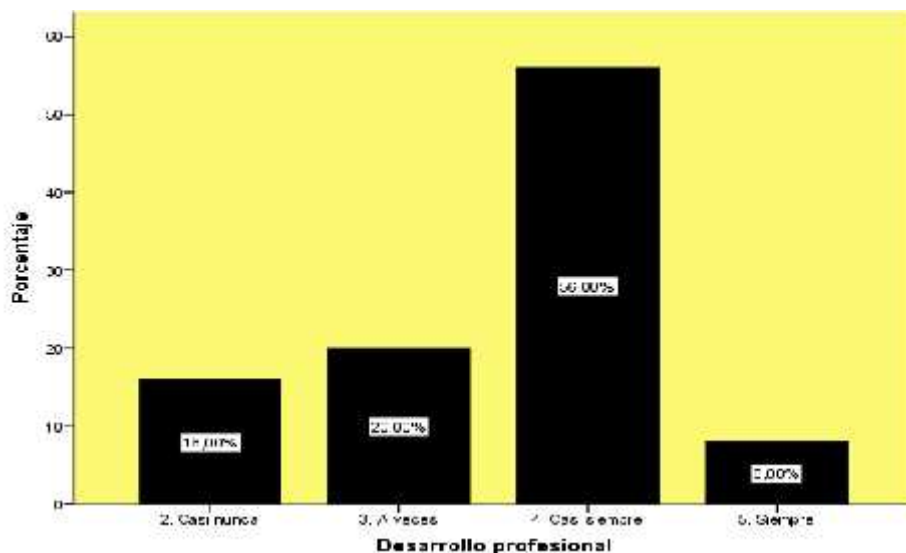


Gráfico 10: *Dimensión desarrollo profesional*

Fuente: Datos de estudio

En el gráfico 10 y tabla 14, el 56% de los docentes encuestados considera que casi siempre se diseña una cultura de desarrollo profesional en la institución educativa; asimismo, un 20% a veces, el 16% casi nunca y únicamente el 8% siempre; por ello, que se puede afirmar que la mayoría de los docentes consideran que se diseña una cultura de desarrollo profesional dentro de la institución educativa.

3.2. Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Paso 1: Establecer la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alterna (H_a),

H_0 : No existe relación directa entre el Clima Institucional y el desempeño profesional en los docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutiérrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.

H_a : Existe relación directa entre el Clima Institucional y el desempeño profesional en los docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutiérrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.

Paso 2: Establecer el nivel de significancia, la probabilidad cometer error = 0.05

Paso 3: Determinar el estadístico de prueba para determinar el P Valor: Se utilizó el Rho de Spearman.

Tabla 16
Prueba de hipótesis general

			Clima institucional	Desempeño profesional
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,605**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	25	25
	Desempeño profesional	Coeficiente de correlación	,605**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	25	25

Fuente: Datos de estudio.

Paso 4: Tomar una decisión

En la tabla 15 al correlacionar las variables se halló un valor p (sig.) de 0,001 menor a 0.05, y un nivel de correlación de 0,605, lo cual indica que la correlación es positiva media. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo que indica que existe relación entre ambas variables. Por lo cual se concluye que: existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y el desempeño profesional en los docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.

Prueba de hipótesis específicas

Prueba de hipótesis específica 1

Paso 1: Establecer la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alterna (H_a)

H_0 : No existe relación directa entre el Clima Institucional y la dimensión de identidad en los docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutiérrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.

H_a : Existe relación directa entre el Clima Institucional y la dimensión de identidad en los docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutiérrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.

Paso 2: Establecer el nivel de significancia, la probabilidad cometer error = 0.05

Paso 3: Determinar el estadístico de prueba para determinar el P Valor: Se utilizó el Rho de Spearman.

Tabla 17

Prueba de hipótesis general.

			Clima institucional	Identidad
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,805**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	Identidad	Coeficiente de correlación	,805**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

Fuente: Datos de estudio.

Paso 4: Tomar una decisión

En la tabla 16 al correlacionar la variable y la dimensión se determinó un valor p (sig.) de 0,000 menor a 0.05 , y un nivel de correlación de 0,805, lo cual indica que la correlación es positiva considerable. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo que muestra que existe relación entre la variable y la dimensión. Por lo cual se concluye que: existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y la identidad en los docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.

Prueba de hipótesis específica 2

Paso 1: Establecer la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alterna (H_a)

H_0 : No existe relación directa entre el Clima Institucional y la dimensión de relación profesor/estudiante en los docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutiérrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.

H_a: Existe relación directa entre el Clima Institucional y la dimensión de relación profesor/estudiante en los docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutiérrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.

Paso 2: Establecer el nivel de significancia, la probabilidad cometer error = 0.05

Paso 3: Determinar el estadístico de prueba para determinar el P Valor: Se utilizó el Rho de Spearman.

Tabla 18
Prueba de hipótesis general

			Clima institucional	Relación profesor/estudiante
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,825**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	Relación profesor/estudiante	Coeficiente de correlación	,825**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

Fuente: Datos de estudio.

Paso 4: Tomar una decisión

En la tabla 17 al correlacionar la variable y la dimensión se halló un valor p (sig.) de 0,000 menor a 0.05, y un nivel de correlación de 0,825, lo cual indica que la correlación es positiva considerable. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo que señala que existe relación entre la variable y la dimensión. Por lo cual se concluye que: existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y la relación profesor/estudiante en los docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.

Prueba de hipótesis específica 3

Paso 1: Establecer la hipótesis nula (H₀) y la hipótesis alterna (H_a)

H₀: No existe relación directa entre el clima Institucional y la dimensión cumplimiento de funciones en los docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutiérrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.

H_a: Existe relación directa entre el clima Institucional y la dimensión cumplimiento de funciones en los docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutiérrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.

Paso 2: Establecer el nivel de significancia, la probabilidad cometer error = 0.05

Paso 3: Determinar el estadístico de prueba para determinar el P Valor: Se utilizó el Rho de Spearman.

Tabla 19
Prueba de hipótesis general

			Clima institucional	Cumplimiento de funciones
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,842**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	Cumplimiento de funciones	Coeficiente de correlación	,842**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

Fuente: Datos de estudio.

Paso 4: Tomar una decisión

En la tabla 18 al correlacionar la variable y la dimensión se determinó un valor p (sig.) de 0,000 menor a 0.05, y un nivel de correlación de 0,842, lo cual indica que la correlación es positiva considerable. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo que indica que existe relación entre la variable y la dimensión. Por lo cual se concluye que: existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y el cumplimiento de funciones en los docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.

Prueba de hipótesis específica 4

Paso 1: Establecer la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alterna (H_a)

H_0 : No existe relación directa entre el clima Institucional y la dimensión desarrollo profesional en los docentes I. E. Leoncio Prado Gutiérrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.

H_a : Existe relación directa entre el clima Institucional y la dimensión desarrollo profesional en los docentes I. E. Leoncio Prado Gutiérrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.g

Paso 2: Establecer el nivel de significancia, la probabilidad cometer error = 0.05

Paso 3: Determinar el estadístico de prueba para determinar el P Valor: Se utilizó el Rho de Spearman.

Tabla 20
Prueba de hipótesis general

		Clima institucional	Desarrollo profesional
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	25
	Desarrollo profesional	Coeficiente de correlación	,805**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	25

Fuente: Datos de estudio.

Paso 4: Tomar una decisión

En la tabla 19 al correlacionar la variable y la dimensión se halló un valor p (sig.) de 0,000 menor a 0.05, y un nivel de correlación de 0,805, lo cual indica que la correlación es positiva considerable. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo que señala que existe relación entre la variable y la dimensión. Por lo cual se concluye que: existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y

el desarrollo profesional docente en los docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.

Prueba de hipótesis específica 5

Paso 1: Establecer la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alterna (H_a)

H_0 : No existe relación directa entre Desempeño Profesional y la dimensión trabajo en equipo en los docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutiérrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.

H_a : Existe relación directa entre Desempeño Profesional y la dimensión trabajo en equipo en los docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutiérrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.

Paso 2: Establecer el nivel de significancia, la probabilidad cometer error = 0.05

Paso 3: Determinar el estadístico de prueba para determinar el P Valor: Se utilizó el Rho de Spearman.

Tabla 21
Prueba de hipótesis general

			Desempeño profesional	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Desempeño profesional	Coeficiente de correlación	1,000	,700**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,700**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

Fuente: Datos de estudio.

Paso 4: Tomar una decisión

En la tabla 20 al correlacionar la dimensión y la variable se determinó un valor p (sig.) de 0,000 menor a 0.05, y un nivel de correlación de 0,700, lo cual indica que la correlación es positiva media. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo que indica que existe relación entre la variable y la dimensión. . Por lo cual se

concluye que: existe una relación directa y significativa entre el desempeño profesional y trabajo en equipo en los docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.

Prueba de hipótesis específica 6

Paso 1: Establecer la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alterna (H_a)

H_0 : No existe relación directa entre Desempeño Profesional y la dimensión relaciones interpersonales en los docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutiérrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.

H_a : Existe relación directa entre Desempeño Profesional y la dimensión relaciones interpersonales en los docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutiérrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.

Paso 2: Establecer el nivel de significancia, la probabilidad cometer error = 0.05

Paso 3: Determinar el estadístico de prueba para determinar el P Valor: Se utilizó el Rho de Spearman.

Tabla 22
Prueba de hipótesis general

			Desempeño profesional	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Desempeño profesional	Coefficiente de correlación	1,000	,613**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	25	25
	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	,613**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	25	25

Fuente: Datos de estudio.

Paso 4: Tomar una decisión

En la tabla 21 al correlacionar la dimensión y la variable se halló un valor p (sig.) de 0,001 menor a 0.05, y un nivel de correlación de 0,613, lo cual indica que la correlación es positiva media. Por lo tanto, se rechaza

la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo que señala que existe relación entre la variable y la dimensión. Por lo cual se concluye que: existe una relación directa y significativa entre el desempeño profesional y las relaciones interpersonales en los docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.

Prueba de hipótesis específica 7

Paso 1: Establecer la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alterna (H_a)

H_0 : No existe relación directa entre Desempeño Profesional y la dimensión equidad en los docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutiérrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.

H_a : Existe relación directa entre Desempeño Profesional y la dimensión equidad en los docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutiérrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.

Paso 2: Establecer el nivel de significancia, la probabilidad cometer error = 0.05

Paso 3: Determinar el estadístico de prueba para determinar el P Valor: Se utilizó el Rho de Spearman.

Tabla 23
Prueba de hipótesis general

			Desempeño profesional	Equidad
Rho de Spearman	Desempeño profesional	Coeficiente de correlación	1,000	,660**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	Equidad	Coeficiente de correlación	,660**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

Fuente: Datos de estudio.

Paso 4: Tomar una decisión

En la tabla 22 al correlacionar la dimensión y la variable se determinó un valor p (sig.) de 0,000 menor a 0.05, y un nivel de correlación de 0,660, lo cual indica que la correlación es positiva media. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo que indica que existe relación entre la variable y la dimensión. Por lo cual se concluye que: existe una relación directa y significativa entre el desempeño profesional y equidad en los docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.

Prueba de hipótesis específica 8

Paso 1: Establecer la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alterna (H_a)

H_0 : No existe relación directa entre Desempeño Profesional y la dimensión motivación en los docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutiérrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.

H_a : Existe relación directa entre Desempeño Profesional y la dimensión motivación en los docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutiérrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.

Paso 2: Establecer el nivel de significancia, la probabilidad cometer error = 0.05

Paso 3: Determinar el estadístico de prueba para determinar el P Valor: Se utilizó el Rho de Spearman.

Tabla 24
Prueba de hipótesis general

		Desempeño profesional	Motivación
Rho de Spearman	Desempeño profesional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,701**
		N	,000
	Motivación	N	25
		Coeficiente de correlación	,701**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
		N	25

Fuente: Datos de estudio.

Paso 4: Tomar una decisión

En la tabla 23 al correlacionar la dimensión y la variable se halló un valor p (sig.) de 0,000 menor a 0.05, y un nivel de correlación de 0,701, lo cual indica que la correlación es positiva media. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo que señala que existe relación entre la variable y la dimensión. Por lo cual se concluye que: existe una relación directa y significativa entre el desempeño profesional y motivación en los docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.

,

DISCUSIÓN

Si bien es cierto actualmente las instituciones educativas requieren del establecimiento de un clima institucional que favorezca la calidad educativa en los actores: administrativos, docentes, estudiantes e instituciones públicas y privadas que la integran y se vinculan directamente con el trabajo institucional. Con los cambios en los programas educativos, las instituciones educativas se han visto en una serie de cambios organizacionales que impactan en el ambiente de la institución; como parte de sus políticas de fortalecimiento se plantea la necesidad de definir una estructura organizacional favorable al funcionamiento académico, administrativo y de gestión, que permitan consolidar una cultura institucional que defina un ambiente que permita el logro de los objetivos

Debido a estos planteamientos es que hemos querido estudiar el clima institucional y el desempeño profesional en docentes de educación secundaria de Huanaspampa, tema que es de mucha importancia y no se está dando la debida relevancia, en tal sentido la participación del personal docente constituye un elemento fundamental para la aplicación de los instrumentos elaborados, vale decir los cuestionarios de encuesta. Por medio de este instrumento se midió el nivel en que se encuentra el clima institucional para su mejora cualitativa y por lo tanto la mejora del desempeño profesional; como señala Quintero (2008) el clima organizacional determina el comportamiento de los trabajadores en una organización, comportamiento este que provoca la productividad de la institución a través de un desempeño laboral eficiente y eficaz, de entre todos resulta muy especialmente destacable el clima institucional, donde solamente un buen clima institucional posibilita una creativa participación de los docentes en la vida del centro educativo. Si el clima institucional es desapacible o insuficiente, la gestión queda sometida a un proceso de corrosión que acabará por velar otros aspectos, tal vez brillantes, de la gestión educativa. Cuando la dialéctica entre tarea (pesada) y satisfacción (insuficiente) se da en un clima institucional deficiente, deviene feroz batalla que arruina, socavándola, la institución

En relación al cuestionario de encuesta de la variable clima institucional los resultados según el gráfico 1 y tabla 4, el 56% de los encuestados consideran que casi siempre expresan la importancia del clima institucional por ello, se puede afirmar que la mayoría de los encuestados consideran la importancia del clima institucional en la institución educativa. En el gráfico 2 y tabla 5, se aprecia

que, el 48% de los docentes encuestados consideran que casi siempre se trabaja en equipo, por lo que se puede precisar que la mayoría de los docentes consideran que se trabaje en equipo dentro de la institución educativa.

En el gráfico 3 y tabla 6 se puede observar que, el 56% de los docentes consideran que casi siempre se diseñan vínculos de relaciones interpersonales por ello, se puede afirmar que la mayoría de los encuestados consideran que se diseñen vínculos de relaciones interpersonales dentro de la institución educativa. En el gráfico 4 y tabla 7 el 40% de los encuestados considera que siempre se diseña una cultura de equidad, por lo que se puede afirmar que la mayoría de los docentes consideran que se diseñe una cultura de equidad dentro de la institución educativa. En el gráfico 5 y tabla 8 se observa que, el 52% de los encuestados considera que casi siempre se diseña una cultura de motivación por ello, se puede afirmar que la mayoría de los docentes consideran que se diseñe una cultura de motivación dentro de la institución educativa, lo que indica que no se cuenta con un buen clima institucional.

Estos datos se ven respaldados con las afirmaciones Chiang, Nuñez, y Huerta (2010) cuando menciona que el clima organizacional es deficiente en las universidades públicas y privadas de los diferentes países, siendo este un caso que se da en las instituciones educativas; considera que clima Institucional en la educación, es vital para un trabajo en equipo; y con lo que concluye Martinez (2008) especificando que existe inconformidad por parte de los trabajadores en cuanto al clima organizacional existente en Andelas Cía.Ltda, por no ser el adecuado. Concordante con lo teorizado por Paz & Echevarry (2007), cuando tipifica que el clima institucional es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela, este ambiente tiene que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada trabajador, directivo, alumno y padre de familia de la institución educativa y que se expresan en las relaciones personales y profesionales, siendo un clima institucional favorable o adecuado fundamental para un funcionamiento eficiente de la institución educativa, así como crear condiciones de convivencia armoniosa; lo que contrariamente en este caso no se da un buen clima institucional, mas por el contrario predomina un mal y regular clima institucional. Lo que refleja que, el Clima institucional son las condiciones, situaciones y la

dinámica que se genera en una organización que ya, sea para bien o para mal, incide en el crecimiento, desempeño y desarrollo de la persona o la institución (Paz & Echeverry, 2007)

Referente a la variable de desempeño profesional: los resultados de según el gráfico 6 y tabla 9, el 40% de los docentes encuestados consideran que casi siempre y a veces expresan la importancia del desempeño profesional por ello, se puede afirmar que la mayoría de los encuestados consideran la importancia del desempeño profesional en la institución educativa. En el gráfico 7 y tabla 11, se aprecia que, el 56% de los docentes encuestados consideran que casi siempre expresan la importancia de una cultura de identidad en la institución educativa, por lo que se puede afirmar que la mayoría de los encuestados consideran la importancia de una cultura de identidad en la institución educativa.

En el gráfico 8 y tabla 12 un 40% de los encuestados consideran que casi siempre expresan la importancia de la relación profesor/estudiante, por ello, se puede afirmar que la mayoría de los encuestados consideran la importancia de la relación profesor/estudiante dentro de la institución educativa. En el gráfico 9 y tabla 13, se puede apreciar que, el 56% de los encuestados considera que casi siempre se realiza el cumplimiento de funciones, por lo que se puede afirmar que la mayoría de los docentes consideran que se realiza el cumplimiento de funciones en la institución educativa. En el gráfico 10 y tabla 14, el 56% de los docentes encuestados considera que casi siempre se diseña una cultura de desarrollo profesional docente, por ello, que se puede afirmar que la mayoría de los docentes consideran que se diseña una cultura de desarrollo profesional dentro de la institución educativa; lo que demuestra que los docentes tienen diferentes desempeños profesionales.

Respaldado por lo que concluye Alfaro, Leyton, Meza & Sáenz (2012) cuando dice que cada individuo en el desempeño de sus funciones, adopta conductas que le son propias en diferentes situaciones y ambientes, lo que le da una característica muy particular en su forma de realizarse; donde el desempeño docente es el cumplimiento de sus actividades, de su deber.

Y como plantea Gómez (2006), estos datos nos reflejan que, la necesidad de establecer relaciones con otras personas es uno de los más fuertes y

constantes impulsos humanos. Es una característica básica, pues el hombre es un ser eminentemente social. Los empleados, si no tienen oportunidades de establecer contactos sociales en el servicio, tienden a hallar el trabajo desagradable, monótono y mecánico, lo que se puede reflejar en baja producción, elevación de la rotación de personal, baja de la moral, fatiga más rápida y reducción de los niveles de desempeño. La convivencia social y las experiencias compartidas con los colegas de trabajo se sitúan entre las fuentes más poderosas y significativas de satisfacción en el trabajo. Donde que asevera que el comportamiento humano es determinado por las diferentes necesidades y motivaciones de cada persona.

Los resultados de esta investigación prueban que “existe relación entre la variables clima institucional y desempeño profesional”, en el sentido de que un mal clima institucional deriva en un mal desempeño profesional, resultado que fue comprobado a través de la prueba estadística de Rho de Spearman, donde se obtuvo el valor de 0,605. Comparando los resultados con los de Chiang et al. (2010), también indican una relación, que para este caso sería positiva, entre las variables satisfacción laboral y la eficacia docente de los profesores; quien también observó que los docentes que perciben un clima de mayor libertad de cátedra, también se sienten más capaces de realizar su tarea (auto eficacia), por otro lado encontró una mayor presión laboral en las universidades privadas que en las estatales.

Ahora, los resultados encontrados por Reyes y Morales (2010), quienes indican que no existe relación entre el clima organizacional y la calidad de servicio educativo, son contradictorios a los encontrados en este trabajo de investigación, donde sí se encontró una relación, resaltando la relación que requiere ser mejorada, es decir, que se encontró un regular clima institucional y un regular desempeño profesional.

Finalmente considero que en la investigación es un aporte que permitirá contribuir a futuras investigaciones y nuevos métodos de abordaje para el desarrollo de las instituciones educativas que favorecerá directamente a nuestros niños.

CONCLUSIONES

De conformidad a la evidencia empírica recogida con el estadístico de Rho Spearman, en la tabla 15 al correlacionar las variables se halló un valor p (sig.) de 0,001 menor a 0,05 y un nivel de correlación de 0,605, lo cual indica que la correlación es positiva media, lo que indica que existe relación entre ambas variables. Por lo cual se concluye que: existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y el desempeño en los docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.

Para la primera hipótesis específica, en la tabla 16 al correlacionar la variable y la dimensión se determinó un valor p (sig.) de 0,000 menor a 0.05 , y un nivel de correlación de 0,805, lo cual indica que la correlación es positiva considerable, lo que muestra que existe relación entre la variable y la dimensión; por lo cual se concluye que: existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y la identidad en los docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.

Para la segunda hipótesis específica, en la tabla 17 al correlacionar la variable y la dimensión se halló un valor p (sig.) de 0,000 menor a 0.05, y un nivel de correlación de 0,825, lo cual indica que la correlación es positiva considerable, lo que señala que existe relación entre la variable y la dimensión. Por lo cual se concluye que: existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y la relación profesor/estudiante en los docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.

Para la tercera hipótesis específica, en la tabla 18 al correlacionar la variable y la dimensión se halló un valor p (sig.) de 0,000 menor a 0,05y un nivel de correlación de 0,842, lo cual indica que la correlación es positiva considerable; lo que señala que existe relación entre la variable y la dimensión. Por lo cual se concluye que: existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y el cumplimiento de funciones en los docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.

Para la cuarta hipótesis específica, en la tabla 19 al correlacionar la

variable y la dimensión se halló un valor p (sig.) de 0,000 menor a 0,05y un nivel de correlación de 0,805, lo cual indica que la correlación es positiva considerable; lo que señala que existe relación entre la variable y la dimensión. Por lo cual se concluye que: existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y el desarrollo profesional docente en los docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.

Para la quinta hipótesis específica, en la tabla 20 al correlacionar la variable y la dimensión se halló un valor p (sig.) de 0,000 menor a 0,05y un nivel de correlación de 0,700, lo cual indica que la correlación es positiva media; lo que señala que existe relación entre la variable y la dimensión. Por lo cual se concluye que: existe una relación directa y significativa entre el desempeño profesional y trabajo en equipo en los docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.

Para la sexta hipótesis específica, en la tabla 21 al correlacionar la variable y la dimensión se halló un valor p (sig.) de 0,001 menor a 0,05y un nivel de correlación de 0,613, lo cual indica que la correlación es positiva media; lo que señala que existe relación entre la variable y la dimensión. Por lo cual se concluye que: existe una relación directa y significativa entre el desempeño profesional y las relaciones interpersonales en los docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.

Para la séptima hipótesis específica, en la tabla 22 al correlacionar la variable y la dimensión se halló un valor p (sig.) de 0,000 menor a 0,05y un nivel de correlación de 0,660, lo cual indica que la correlación es positiva media; lo que señala que existe relación entre la variable y la dimensión. Por lo cual se concluye que: existe una relación directa y significativa entre el desempeño profesional y equidad en los docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.

Para la octava hipótesis específica, en la tabla 23 al correlacionar la variable y la dimensión se halló un valor p (sig.) de 0,000 menor a 0,05y un nivel de correlación de 0,701, lo cual indica que la correlación es positiva media; lo que señala que existe relación entre la variable y la dimensión. Por lo cual se concluye que: existe una relación directa y significativa entre el desempeño profesional y motivación en los docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.

SUGERENCIAS

Al director de la UGEL, deberá organizar talleres para promover y fortalecer el trabajo en equipo en el personal docente en la institución educativa.

Al director de la UGEL y a los directivos de la institución educativa, deberán gestionar acciones para el desarrollo de una cultura buenas relaciones interpersonales entre los docentes.

A los docentes y directivos de la institución educativa deberán gestionar operaciones para el desarrollo de una cultura de equidad entre el personal docentes, directivos y estudiantes.

Al director de la UGEL y los directivos, deberán organizar talleres para promover y fortalecer la motivación en el personal docente en la institución educativa.

Al director de la UGEL, deberá gestionar acciones para el desarrollo de una cultura de identidad entre el personal docente y la institución educativa.

A los estudiantes y docentes de la institución educativa y al gestor educativo se deberá medir periódicamente el progreso del desarrollo de la relación profesor/estudiante.

Al director de la UGEL, deberá medir periódicamente el progreso del cumplimiento de funciones del personal docente en la institución educativa.

Al director de la UGEL, deberá organizar talleres en la institución educativa para promover y fortalecer el desarrollo profesional en los docentes

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bernal, César (2006). *Metodología de la investigación* (2da ed.). México: Pearson Educación.
- Brunet, L. (1992). El clima de trabajo en la organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias. México: Trillas.
- Chiang, María, Nuñez, Antonio, & Huerta, Patricia. (2010). *Efecto del clima organizacional en la autoeficacia de los docentes de instituciones de educación superior*. (Documento electrónico), Universidad del Bio Bio, Concepción - Chile. Retrieved from <http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/42/documentos/administracion.pdf>
- Chiavenato, Idalberto. (1993). *Administración de Recursos Humanos* (1ra ed.). México: Mc Graw-Hill
- Chiavenato, I. (2002). *Administración en los nuevos tiempos*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Dessler, Gary. (2001). *Administración de personal*. México: Pearson Educación.
- Fernández T. (2004). Clima organizacional en las escuelas. México. Recuperado dirección electrónica: <http://www.ice.deusto.ews>
- Gan, Federico, & Berbel, Gaspar. (2007). *Manual de Recursos Humanos* (2da ed.). Madrid - España.
- García, Alfredo (2007). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (2da ed.). Madrid - España: Plasa y Valdes Editores.
- García, L. (2002). Factores asociados al rendimiento académico en estudiantes de psicología de la UNMS. Lima Perú: Servis Gráficos Núñez SERGRAN.
- Gómez, Gonzalo. (2006). *Control de procesos para mejorar la calidad de la enseñanza:(cómo identificar entre lo mucho que es trivial lo poco que es crítico)*. Madrid - España: Wolters Kluwer.
- Hernández R. (2007). *Fundamentos metodológicos de la investigación*. España: Mc Graw-Hill/interamericana editores. S.A.
- Hoy y Feldman. (1987). Organizational health: The concept and its measure journal of research. Recuperado de la base de datos de Thomson. <http://www.new.universityxy.com>.

Likert. (1986). Perfil organizacional. Citado por Zavaleta en su tesis Clima organizacional en una Institución Tecnológica de educación superior. Estado de México: Universidad de Toluca.

Litwin G. y Stringer (1968). Motivación y Clima organizacional. Boston.

Maldonado, Eva. (2006). La teoría sistémica de las organizaciones. Retrieved 20 de mayo, 2012, from <http://administracion2transporte.blogspot.com/2009/02/teoria-del-clima-organizacional-de.html>

Manassero A. (1999). Dimensiones de las causas percibidas en situaciones de éxito y fracaso educativo. España: Ediciones Universidad de Navarra, S.A.

Ministerio de Educación. (2009). Diseño Curricular nacional de educación Básica Regular. Lima: Autor.

Martinez, Luis (2010). Clima organizacional. Retrieved 10 de mayo, 2012, from <http://www.monografias.com/trabajos6/clior/clior.shtml>

Mondy, Wayne, & Noe, Robert. (2005). *Administración de Recursos Humanos* (9na ed.). México: Pearson Educación.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura- UNESCO. (2012). La relación entre la escuela secundaria y las organizaciones sociales. Retrieved 20 de abril, 2012, from <http://www.unesco.org/new/es/unesco/about-us/who-we-are/introducing-unesco/>

Paz, Rafael, & Echeverry, Mónica. (2007). *Desarrollo histórico del marketing* (1ra ed.). Colombia: Universidad Libre (Seccional Cali).

Puchol, Luis. (2007). *Dirección y gestión de recursos humanos* (7MA ed.). Madrid - España.

Reyes, Oscar, & Morales, Gilberto. (2010). *Clima organizacional y calidad de servicios en la educación superior*. (Documento electrónico), Universidad Autónoma de Baja California, Habana - Cuba. Retrieved from <http://www.buenastareas.com/ensayos/Clima-Organizacional-y-Calidad-De-Servicio/97160.html>

Rodríguez, D. (2003). Diagnostico organizacional (6ta edición). Barcelona: Alfaomega.

Ruiz, J. (2009). Introducción al trabajo en equipo. España. M.^a Parramón.

Sánchez C. y Reyes C. (1998). Metodología y diseño en la investigación científica. Lima Perú: Editorial Mantaro.

Stern G. (1963). Métodos de cuestionarios. Citado por Lamoyi Clara en sus tesis Clima organizacional en las escuelas secundarias técnicas y generales del estado de Tabasco. México.

Supo, José (2009). Bases para el análisis de datos clínicos y epidemiológicos.

Taba, H. (1988). Elaboración del currículo. Buenos aires, Argentina: Ediciones Troquel.

Touron, F. (1999). Factores del rendimiento académico. Madrid España: M.^a Parramón.

Whetten, David, & Camerón, Kim. (2005). *Desarrollo de Habilidades Directivas*: México.

Zapata, Oscar (2006). *Herramientas para elaborar tesis e investigaciones socioeducativas* (1ra ed.). México: Editorial Pax México.

ANEXOS

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado (a) colega docente.

El presente cuestionario tiene por finalidad conocer su opinión sobre el Clima Institucional donde usted labora, las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales, agradezco por anticipado su colaboración y honestidad al responder.

La escala de medición es: 1= Nunca 2= casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre

ITEMS	RESPUESTAS				
	1	2	3	4	5
D1: TRABAJO EN EQUIPO					
1.- ¿Presenta ideas innovadoras, cuando trabaja en equipo?					
2.- ¿Trabaja en equipo elaborando documentos de gestión pedagógica?					
3.- ¿Siente satisfacción al trabajar en equipo?					
4.- ¿En su I.E. se fomenta el trabajo en equipo?					
5.- ¿Al trabajar en equipo existe un ambiente de respeto, diálogo y confianza?					
D2. RELACIONES INTERPERSONALES					
6.- ¿Las actitudes de sus colegas son conflictivas?					
7.- ¿La comunicación facilita el trabajo que realiza?					
8.- ¿Mantiene un buen clima con sus colegas?					
9.- ¿Es cordial el tipo de trato que existe entre docente-director?					
10.- ¿El director es una de las mejores personas, con las que se puede trabajar?					
D3. EQUITAD					
11.- ¿Atiende a los estudiantes cuando éstos lo requieren, sin discriminación alguna?					
12.- ¿Evalúa a los estudiantes sin tener preferencias, por algún tipo de afinidad?					
13.- ¿Considera que el director de su I.E. es justo en sus decisiones?					
14.- ¿Está satisfecho (a) con la equidad en el buen desempeño de su trabajo?					
15.- ¿Existe justicia en la aplicación de sanciones, ante las faltas cometidas por los docentes?					
D4.- MOTIVACIÓN					
16.- ¿Es acogedor el ambiente de su trabajo?					
17.- ¿El director de su I.E. le motiva y respalda para asistir a eventos de innovación?					
18.- ¿Es reconocido (a) por su institución por el trabajo que realiza?					
19.- ¿Desarrolla con entusiasmo la actividad pedagógica, así mismo las sesiones de aprendizaje?					
20.- ¿Considera satisfactoria las escalas y promociones de la Ley de la Reforma Magisterial?					

Muchas gracias por su colaboración

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO PROFESIONAL

Estimado (a) colega docente.

El presente cuestionario tiene por finalidad conocer su opinión sobre el Desempeño Profesional donde usted labora, las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta Investigación y serán totalmente confidenciales, agradezco por anticipado su colaboración y honestidad al responder.

La escala de medición es: 1= Nunca 2= casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre

ITEMS	RESPUESTAS				
	1	2	3	4	5
D1: IDENTIDAD					
1.- ¿Se identifica con la I.E. durante las actividades extracurriculares?					
2.- ¿Participa en actividades de reforzamiento académico cuando amerita la I.E.?					
3.- ¿Aporta dando soluciones en diversos tipos de reuniones de trabajo?					
4.- ¿Participa en actividades grupales recreativas que fomenta la I.E.?					
5.- ¿Siempre siente orgullo de pertenecer a la I.E. donde labora?					
D2. RELACIÓN PROFESOR/ESTUDIANTE					
6.- ¿Se siente contento (a) con los logros de aprendizaje de sus estudiantes?					
7.- ¿Orienta de manera pertinente el mal comportamiento de los estudiantes?					
8.- ¿Siempre utiliza una comunicación horizontal con sus estudiantes?					
9.- ¿Resuelve las inquietudes de sus estudiantes?					
10.- ¿Le muestran confianza sus estudiantes?					
D3. CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES					
11.- ¿El trabajo que realiza le hace sentir importante?					
12.- ¿La actividad que desarrolla es eficiente?					
13.- ¿Se preocupa y esmera por tener toda su documentación pedagógica al día?					
14.- ¿Aplica los contenidos las Rutas de Aprendizaje en su desempeño como docente?					
15.- ¿Cumple con los reglamentos de la I.E.?					
D4.- DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE					
16.- ¿Accede a participaciones de capacitación y actualización docente emitidas por el MINEDU?					
17.- ¿El perfil docente debe ser innovador?					
18.- ¿Existe preocupación de la I.E. por capacitar y actualizar a los docentes?					
19.- ¿Asiste por iniciativa propia a eventos de capacitación y/o realiza otros estudios?					
20.- ¿Se adapta rápidamente a los cambios?					

Muchas gracias por su colaboración

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN DOCENTES DE LA I. E. LEONCIO PRADO GUTIERREZ DE HUANASPAMPA-HUANCAVELICA- 2018

Autor: Br. Lizana Palomino Mariluz

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
Problema General: ¿Qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño profesional en docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa-Huancavelica-2018?	Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el Clima Institucional y el desempeño profesional en docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.	Hipótesis General: Existe relación directa entre el Clima Institucional y el desempeño profesional en docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.	Variable 1 Clima Institucional.	TRABAJO EN EQUIPO	Muestra predisposición y actitud positiva para el trabajo en pares	1-5	Escala Ordinal
PE1: ¿Qué relación existe entre el Clima Institucional y la dimensión identidad en docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018. Institución Educativa Antonio Raymondi de Ambato-Huancavelica 2018?	OE1: Determinar la relación que existe entre el Clima Institucional y la dimensión identidad en docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.	HE1: Existe relación directa entre el Clima Institucional y la dimensión identidad en docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.		RELACIONES INTERPERSONALES	Gestiona conflictos entre compañeros de trabajo, siendo asertivo en sus decisiones	6-10	
PE2: ¿Qué relación existe entre el Clima Institucional y la dimensión relación profesor/estudiante en docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.	OE2: Determinar la relación que existe entre el Clima Institucional y la dimensión de relación profesor/estudiante en docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.	HE2: Existe relación directa entre el Clima Institucional y la dimensión relación profesor/estudiante en docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.					

<p>PE3:</p> <p>¿Qué relación existe entre el Clima Institucional y la dimensión cumplimiento de funciones en docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018. Institución Educativa Antonio Raymondi de Ambato-Huancavelica 2018?</p>	<p>OE3:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el Clima Institucional y la dimensión cumplimiento de funciones en docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.</p>	<p>HE3:</p> <p>Existe relación directa entre el clima Institucional y la dimensión cumplimiento de funciones en docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.</p>		<p>EQUIDAD</p>	<p>Actúa con imparcialidad y justicia</p>	<p>11-15</p>	
<p>PE4:</p> <p>¿Qué relación existe entre el Clima Institucional y la dimensión de desarrollo profesional en docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018</p>	<p>OE4</p> <p>Determinar la relación que existe entre el Clima Institucional y la dimensión desarrollo profesional en docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.</p>	<p>HE4:</p> <p>Existe relación directa entre el clima Institucional y la dimensión desarrollo profesional en docentes I. E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.</p>		<p>MOTIVACIÓN</p>	<p>Obtiene satisfacción en el trabajo</p>	<p>16-20</p>	

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
PE5: Qué relación existe entre Desempeño Profesional y la dimensión trabajo en equipo en docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.	OE5: Determinar la relación que existe entre Desempeño Profesional y la dimensión trabajo en equipo en docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.	HE5: Existe relación directa entre Desempeño Profesional y la dimensión trabajo en equipo en docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.	Variable 2: DESEMPEÑO O PROFESIONAL	IDENTIDAD	Muestra identificación con la I.E.	1-5	Escala Ordinal
PE6: Qué relación existe entre Desempeño Profesional y la dimensión de relaciones interpersonales en docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.	OE6: Determinar la relación que existe entre Desempeño Profesional y la dimensión relaciones interpersonales en docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.	HE6: Existe relación directa entre Desempeño Profesional y la dimensión relaciones interpersonales en docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.		RELACIÓN PROFESOR/ESTUDIANTE	Comunicación e interacción con el estudiante	6-10	
PE7: Qué relación existe entre Desempeño Profesional y la dimensión equidad en docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.	OE7: Determinar la relación que existe entre Desempeño Profesional y la dimensión equidad en docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.	HE7: Existe relación directa entre Desempeño Profesional y la dimensión equidad en docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.		CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES	Cumplimiento eficaz de la función docente	11-15	
PE8: Qué relación existe entre Desempeño Profesional y la dimensión de motivación en docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.	OE8: Determinar la relación que existe entre Desempeño Profesional y la dimensión motivación en docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.	HE8: Existe relación directa entre Desempeño Profesional y la dimensión motivación en docentes de la I. E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa-Huancavelica 2018.		DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE	Emplea la calidad innovadora y vocacional en su práctica pedagógica	16-20	

VALIDACION DEL INSTRUMENTO 1

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Clima Institucional en docentes de la I.E. Leoncio Prado Gutierrez" de Huanaspampa-Huancavelica 2018.

OBJETIVO: Recoger y registrar información de los docentes de la I. E. "Leoncio Prado Gutierrez" de Huanaspampa-Huancavelica 2018.

DIRIGIDO A: Docentes del nivel secundario de la I.E. "Leoncio Prado Gutierrez" de Huanaspampa-Huancavelica 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

ORDOÑEZ FLORES, Luis

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

VALORACION: CUANTITATIVA

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo
-----------	-------	---------	------	----------

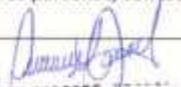

Mg. Luis Ordoñez Flores
C.M. 10415470285

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO 1

Título: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN DOCENTES DE LA I. E. "LEONCIO PRADO GUTIERREZ" DE HUANASPAMPA-HUANCAVELICA- 2018.

Autor: Br Lizana Palomino Mariluz

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A Veces (AV)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
CLIMA INSTITUCIONAL	TRABAJO EN EQUIPO	Muestra predisposición y actitud positiva para el trabajo en pares	P1. ¿Presenta ideas innovadoras, cuando trabaja en equipo?							✓		✓		✓		✓		
			P2. ¿Trabaja en equipo elaborando documentos de gestión pedagógica?							✓		✓		✓		✓		
			P3. ¿Siente satisfacción al trabajar en equipo?							✓		✓		✓		✓		
			P4. ¿En su I.E. se fomenta el trabajo en equipo?							✓		✓		✓		✓		
			P5. ¿Al trabajar en equipo existe un ambiente de respeto, diálogo y confianza?							✓		✓		✓		✓		
	RELACIONES INTERPERSONALES	Gestiona conflictos entre compañeros de trabajo, siendo asertivo en sus decisiones	P6. ¿Las actitudes de sus colegas son conflictivas?							✓		✓		✓		✓		
			P7. ¿La comunicación facilita el trabajo que realiza?							✓		✓		✓		✓		
			P8. ¿Mantiene un buen clima con sus colegas?							✓		✓		✓		✓		
			P9. ¿Es cordial el tipo de trato que existe entre docente-director?							✓		✓		✓		✓		
			P10. ¿El director es una de las mejores personas, con las que se puede trabajar?							✓		✓		✓		✓		


 Mg. Luis Ordóñez Flores
 C.M. 1045470285

	EQUIDAD	Actúa con imparcialidad y justicia	P ₁₁ . ¿Atiende a los estudiantes cuando éstos lo requieren, sin discriminación alguna?							✓		✓		✓		✓	
			P ₁₂ . ¿Evalúa a los estudiantes sin tener preferencias, por algún tipo de afinidad?							✓		✓		✓		✓	
			P ₁₃ . ¿Considera que el director de su I.E. es justo en sus decisiones?							✓		✓		✓		✓	
			P ₁₄ . ¿Está satisfecho (a) con la equidad en el buen desempeño de su Trabajo?							✓		✓		✓		✓	
			P ₁₅ . ¿Existe justicia en la aplicación de sanciones, ante las faltas cometidas por los docentes?							✓		✓		✓		✓	
	MOTIVACIÓN	Obtiene satisfacción en el trabajo	P ₁₆ . ¿Es acogedor el ambiente de su trabajo?							✓		✓		✓		✓	
			P ₁₇ . ¿El director de su I.E. le motiva y respalda para asistir a eventos de innovación?							✓		✓		✓		✓	
			P ₁₈ . ¿Es reconocido (a) por su institución por el trabajo que realiza?							✓		✓		✓		✓	
			P ₁₉ . ¿Desarrolla con entusiasmo la actividad pedagógica, así mismo las sesiones de aprendizaje?							✓		✓		✓		✓	
			P ₂₀ . ¿Considera satisfactoria las escalas y promociones de la Ley de la Reforma Magisterial?							✓		✓		✓		✓	


 Mg. Luis Ortúñez Flores
 C.M. 1046470285

VALIDACION DEL INSTRUMENTO 2

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Desempeño Profesional en docentes de la I.E. Leoncio Prado Gutierrez" de Huanaspampa-Huancavelica 2018.

OBJETIVO: Recoger y registrar información de los docentes de la I.E. Leoncio Prado Gutierrez" de Huanaspampa-Huancavelica 2018.

DIRIGIDO A: Docentes del nivel secundario de la I.E. Leoncio Prado Gutierrez" de Huanaspampa-Huancavelica 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

ORDÓÑEZ FLORES, Luis

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

VALORACION: CUANTITATIVA

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo
-----------	-------	---------	------	----------


Mg. Luis Ordoñez Flores
C.M. 1045470285

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO 2

Título: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN DOCENTES DE LA I. E. "LEONCIO PRADO GUTIERREZ" DE HUANASPAMPA-HUANCAVELICA- 2018.

Autor: Br Lizana Palomino Mariluz.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A Veces (AV)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO PROFESIONAL	IDENTIDAD	Muestra identificación con la I.E.	P ₁ . ¿Se identifica con la I.E. durante las actividades extracurriculares?						✓		✓		✓		✓		
			P ₂ . ¿Participa en actividades de reforzamiento académico cuando amerita la I.E.?						✓		✓		✓		✓		
			P ₃ . ¿Aporta dando soluciones en diversos tipos de reuniones de trabajo?						✓		✓		✓		✓		
			P ₄ . ¿Participa en actividades grupales recreativas que fomenta la I.E.?						✓		✓		✓		✓		
			P ₅ . ¿Siempre siente orgullo de pertenecer a la I.E. donde labora?						✓		✓		✓		✓		
	RELACIÓN PROFESOR/ESTUDIANTE	Comunicación e interacción con el estudiante	P ₆ . ¿Se siente contento (a) con los logros de aprendizaje de sus estudiantes?						✓		✓		✓		✓		
			P ₇ . ¿Orienta de manera pertinente el mal comportamiento de los estudiantes?						✓		✓		✓		✓		
			P ₈ . ¿Siempre utiliza una comunicación horizontal con sus estudiantes?						✓		✓		✓		✓		
			P ₉ . ¿Resuelve las inquietudes de sus estudiantes?						✓		✓		✓		✓		
			P ₁₀ . ¿Le muestran confianza sus estudiantes?						✓		✓		✓		✓		


 Mg. J. J. Flores
 C. ult. 10454711286

	CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES	Cumplimiento eficaz de la función docente	P ₁₁ . ¿El trabajo que realiza le hace sentir importante?							✓		✓		✓		✓	
			P ₁₂ . ¿La actividad que desarrolla es eficiente?							✓		✓		✓		✓	
			P ₁₃ . ¿Se preocupa y esmera por tener toda su documentación?							✓		✓		✓		✓	
			P ₁₄ . ¿Aplica los contenidos las Rutas de Aprendizaje en su desempeño como docente?							✓		✓		✓		✓	
			P ₁₅ . ¿Cumple con los reglamentos de la I.E.?							✓		✓		✓		✓	
	DESARROLLO PROFESIONAL	Emplea la calidad innovadora y vocacional en su práctica pedagógica	P ₁₆ . ¿Accede a participaciones de capacitación y actualización docente emitidas por el MINEDU?							✓		✓		✓		✓	
			P ₁₇ . ¿El perfil docente debe ser innovador?							✓		✓		✓		✓	
			P ₁₈ . ¿Existe preocupación de la I.E. por capacitar y actualizar a los docentes?							✓		✓		✓		✓	
			P ₁₉ . ¿Asiste por iniciativa propia a eventos de capacitación y/o realiza otros estudios?							✓		✓		✓		✓	
			P ₂₀ . ¿Se adapta rápidamente a los cambios?							✓		✓		✓		✓	


 Mg. Luis Ordoñez
 C.O.M. 1965549285

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

SOLICITO: Autorización para realizar
encuesta al personal docente

SEÑOR DIRECTOR DE LA I.E. "LPG" DE HUANASPAMPA-HUANCVELICA
S.D.

Yo, Mariluz Lizana Palomino, identificada con D.N.I. N° 23273098,
respetuosamente me presento y expongo:

Que me encuentro realizando estudios de Maestría, en la universidad
César Vallejo de Trujillo, con sede en esta ciudad de Huancavelica y con la
finalidad de validar la encuesta dirigida al personal docente de la Institución
Educativa, para la ejecución del trabajo de investigación titulado: "Clima
Institucional y Desempeño Profesional en docentes de la Institución Educativa
"Leoncio Prado Gutierrez" de Huanaspampa-Huancavelica 2018. Por lo que
solicito la autorización para la aplicación de la encuesta, con el instrumento de
cuestionario, referente al trabajo de investigación en mención; para mayor
referencia adjunto el instrumento correspondiente.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted Señor Director a mi petición por ser de justicia.

Huanaspampa, 25 de julio del 2018



Prof. Mariluz Lizana Palomino
D.N.I. N° 23273098





INSTITUCIÓN EDUCATIVA "LEONCIO PRADO GUTIERREZ" HUANASPAMPA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA "LEONCIO PRADO GUTIERREZ" DEL CENTRO POBLADO DE HUANASPAMPA, DISTRITO DE ACORIA, PROVINCIA Y REGIÓN HUANCAMELICA, EXPIDE LA SIGUIENTE:

CONSTANCIA

Que, la profesora **Mariluz Lizana Palomino**, quien se encuentra realizando estudios de Maestría en la universidad César Vallejo de Trujillo, con sede en la ciudad de Huancavelica, hizo la aplicación del instrumento de encuesta a los docentes de esta institución referente al trabajo de investigación titulado: "Clima Institucional y Desempeño Profesional en docentes de la I.E. Leoncio Prado Gutierrez de Huanaspampa- Huancavelica 2018.

Se expide el presente a petición del interesado para los fines que considere conveniente.

Huanaspampa, Julio del 2018



Prof. Julio César Sayán Vásquez
DIRECTOR



PRESENTANDO LA SOLICITUD PARA REALIZAR LA ENCUESTA A LOS DOCENTES A LA SECRETARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “LEONCIO PRADO GUTIERREZ- HUANASPAMPA”



ORIENTANDO AL SEÑOR DIRECTOR EN LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE ENCUESTA A LOS DOCENTES



**ORIENTACIONES A LOS DOCENTES
PARA APLICAR LA ENCUESTA**



APLICACIÓN DE LA ENCUESTA A LOS DOCENTES

